



RESOLUCION N° 006
(Enero 03 de 2024)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE VACANTES DE LA
CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS
VIGENCIA 2024”

EL CONTRALOR MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS, RISARALDA, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el Artículo 267 de la Constitución Política de Colombia y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

- A. Que de conformidad con la 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”, en el artículo 15 literal b, las unidades de personal de las entidades a quienes se aplica esta ley, deben elaborar un Plan anual de vacantes.
- B. Que el Artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 del 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017, establece en el numeral 3° que 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, dentro de sus planes estratégicos e institucionales deberá integrar el PLAN ANUAL DE VACANTES.
- C. Que el Plan Anual de Vacantes permite la planeación del Área de Gestión de Talento Humano, para cubrir las necesidades de personal para el periodo anual, considerando los procedimientos de ingreso, permanencia, capacitación y formación, así como la identificación de necesidades de personal de planta y los recursos financieros con los que cuente la entidad, definiendo la forma de provisión de las vacantes.
- D. Que acatando lo establecido en el literal b, numeral 2, artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 612 de 2018, se hace necesario adoptar el Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2023.
- E. Que de acuerdo a la norma citada anteriormente, entre los planes que deben estar integrados al plan de acción y que debe estar publicado al 31 de enero de cada año, se encuentra presente el PLAN ANUAL DE VACANTES vigencia 2024.

Por lo anterior expuesto, el Contralor Municipal de Dosquebradas,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Anual de Vacantes de la Contraloría Municipal de Dosquebradas para la vigencia 2024, conforme a la parte motiva de esta resolución y el anexo que hace parte integral de la misma.

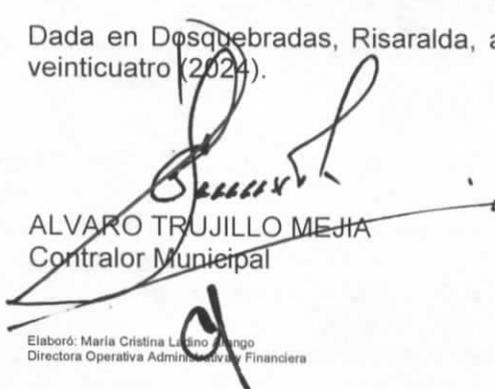
ARTICULO SEGUNDO: Publicar en la cartelera interna y en la página web de la Contraloría Municipal en el Link. <http://www.contraloriadedosquebradas.gov.co>.

Continuación Resolución N° 006 de enero 03 de 2024

ARTICULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Dosquebradas, Risaralda, a los tres (03) días del mes de enero de dos mil veinticuatro (2024).


ALVARO TRUJILLO MEJIA
Contralor Municipal

Elaboró: María Cristina Lugo Jango
Directora Operativa Administrativa y Financiera

CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2024



1. INTRODUCCION

La Contraloría Municipal de Dosquebradas, desarrolla el plan anual de vacantes en cumplimiento con lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el direccionamiento que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se van cubriendo las mismas o se generen otras, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

1. OBJETIVO

Actualizar la información sobre los empleos vacantes para identificar las necesidades de la planta de personal y definir estrategias para la provisión del talento humano en la CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS, para la vigencia 2024.

1.1 Objetivos Específicos:

- Establecer las necesidades de personal de la planta de personal en cada área.
- Implementar estrategias de provisión de los empleos vacantes en observancia con las normas legales vigentes.
- Tramitar la provisión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte la funcionalidad como es el Control Fiscal Territorial.

2. ALCANCE

El Plan de Vacantes se constituye en una herramienta que permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes en cuanto a:

- Estimación de los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Identificación de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando la forma de provisión.

3. DEFINICIONES:

4.1. Empleo Público

Por empleo se entiende 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. (*Concepto 146211 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública*).

4.2. Provisión de los empleos por vacancia temporal.

Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por

el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera. (*Artículo 25 de la Ley 909 de 2004*)

4.3. Encargo

Se encuentra contenido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, en el cual se señala que mientras se surte el proceso para proveer empleos de carrera administrativa y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio.

Con la expedición de la Ley 1960 de 2019, Artículo 1º, fue modificado el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, eliminando la previsión "(...) y una vez convocado el respectivo concurso (...)", observando que con independencia que el empleo haya sido convocado a proceso de selección, el mismo puede ser provisto mediante encargo y excepcionalmente por nombramiento en provisionalidad, situación administrativa que no contempla término definido, toda vez que la modificación normativa también eliminó la expresión "El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses".

4.4. Clasificación según la naturaleza de las funciones

El Decreto 1042 de 1978, en su artículo 2do, establece: *De la noción de empleo. Se entiende por empleo el conjunto de funciones, deberes y responsabilidades que han de ser atendidos por una persona natural, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública.*

Los deberes, funciones y responsabilidades de los diferentes empleos son establecidos por la Constitución, la ley o el reglamento, o asignados por autoridad competente.

Artículo 3º.-

*De la clasificación de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, la índole de sus responsabilidades y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de los organismos de la rama ejecutiva del poder público a que se refiere el presente Decreto se clasifican en los siguientes niveles: **Directivo, asesor, ejecutivo, profesional, técnico, administrativo, y operativo.***

Artículo 4º.-

Del nivel directivo. El nivel directivo comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general de los organismos principales de la rama ejecutiva del poder público, de formulación de políticas y de adopción de planes y programas para su ejecución. **Ver Oficio No. 2-15054/16.04.99. Unidad de Estudios y Conceptos. Inhabilidades e incompatibilidades en materia contractual. CJA13101999**

Artículo 5º.-

Del nivel asesor. El nivel asesor agrupa tanto los empleos cuyas tareas consisten en asistir y aconsejar directamente a los funcionarios que encabezan los organismos principales de la administración como los cargos ocupados por funcionarios que hagan parte de los cuerpos asesores del gobierno. **Ver Oficio No. 2-15054/16.04.99. Unidad de Estudios y Conceptos. Inhabilidades e incompatibilidades en materia contractual. CJA13101999**

Artículo 6º.-

Del nivel ejecutivo. El nivel ejecutivo comprende los empleos cuyas funciones consisten en la dirección, coordinación y control de las unidades o dependencias internas de los organismos de la rama ejecutiva del poder público que se encargan de ejecutar y desarrollar sus políticas, planes y programas. **Ver Oficio No. 2-15054/16.04.99. Unidad de Estudios y Conceptos. Inhabilidades e incompatibilidades en materia contractual. CJA13101999.**

Artículo 7º.-

Del nivel profesional. El nivel profesional agrupa aquellos empleos a los que corresponden funciones cuya naturaleza demanda la aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional reconocida por la ley.

Artículo 8º.-

Del nivel técnico. En el nivel técnico están comprendidos los empleos cuyas funciones exigen la aplicación de los procedimientos y recursos indispensables para ejercitar una ciencia o un arte.

Artículo 9º.-

Del nivel administrativo. El nivel administrativo comprende los empleos cuyas funciones implican ya el ejercicio de actividades de orden administrativo complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, y a la supervisión en un pequeño grupo de trabajo.

Artículo 10º.-

Del nivel operativo. El nivel operativo comprende los empleos cuyas funciones se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de tareas de simple ejecución.

4. RESPONSABILIDADES:

El Despacho del Contralor y la Dirección Operativa Administrativa y Financiera, serán las dependencias encargadas de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias definitivas en la planta de personal de la Contraloría Municipal de Dosquebradas.

5. METODOLOGIA DE PROVISIÓN:

El Plan Anual de Vacantes se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparte el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento "Planeación de los Recursos". Se adopta el formato definido por el DAFP para efectos de compilar la información de los empleos que harán parte del Plan Anual de Vacantes.

El Despacho del Contralor y la Dirección Operativa Administrativa y Financiera elaboraran el Plan Anual de Vacantes para cada vigencia, con la información de los cargos vacantes y será actualizado cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

6. VACANCIA DE EMPLEOS

6.1 Vacancia temporal.

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: (*artículo 2.2.5.2.2 Vacancia temporal*).

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.

- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.
- Descanso compensado."

(Numeral 8, adicionado por el Art. 1 del Decreto 770 de 2021)

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017)

6.2 Vacancia Definitiva

El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos: artículo 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva (*Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública*)

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por decisión de autoridad judicial competente.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.
- (Ver Sentencia de la Corte Constitucional T-496 de 2010)
- (Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017).

7. FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO

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.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017)

Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden: *(artículo 2.2.5.3.2)*

7.1.1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

7.1.2. 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.

7.1.3. 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.

7.1.4. 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 entidad.

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

Una vez provistos en periodo 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, 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 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la Entidad.

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 periodo de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

7.1.5. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.

7.1.6. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

7.1.7. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

7.1.8. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la entidad

La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de prepensionados para dar aplicación a lo señalado en el párrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019."

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 498 de 2020)

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017)

(Ver Sentencia del Consejo de Estado 00849 de 2017).

7.1.9. Provisión De Las Vacancias Temporales: (**artículo 2.2.5.3.3**)

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. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma. (Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017)

Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados. (**Artículo 2.2.5.3.4**) (Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017) (Ver Sentencias del Consejo de Estado SU-556 de 2014 y SU-054 de 2015) (Ver Concepto Marco 09 de 2018 Departamento Administrativo de la Función Pública);

7.1.10. Provisión de Empleos Temporales:

Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, *los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y*



que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. (Artículo 2.2.5.3.5)

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento. (Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017).

8. DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO

El Plan Anual de Vacantes se desarrolla 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”. Es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la **Contraloría Municipal de Dosquebradas**, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

El Director Operativo Administrativo y Financiero, 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. La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio y solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la Contraloría Municipal de Dosquebradas, analiza de forma permanente la anterior situación, a fin de establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia. Así mismo se avanza en el programa de estrategia pensional “Desvinculación Asistida” a través de la asesoría jurídica y psicológica que le garantice a los pre pensionados el menor traumatismo en la dejación del cargo, el acompañamiento del ex servidor público como retribución a los años laborados y la renovación generacional del empleo público.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición se encuentra un (1) funcionario de la contraloría Municipal de Dosquebradas, en condición de pre pensionado, así:

GENERO	No. FUNCIONARIOS
Masculino	1

Nota: PRE PESIONADOS: Son aquellos afiliados al régimen de prima media que les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad.

9. PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2024 (Enero 03 de 2024)

9.1 Plan de Cargos Contraloría Municipal de Dosquebradas

DENOMINACIÓN DEL NIVEL	No. DE CARGOS CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS
ASISTENCIAL	2
TÉCNICO	2
PROFESIONAL	4
ASESOR	0
DIRECTIVO	4
TOTAL	12

9.2 Planta Ocupada

DENOMINACIÓN DEL NIVEL	PLANTA OCUPADA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS					
	DE PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO	EN CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	PLANTA TEMPORAL	TOTAL FUNCIONARIOS
ASISTENCIAL	0	0	0	1	0	1
TÉCNICO	0	0	0	1	0	1
PROFESIONAL	0	0	1	2	0	3
ASESOR	0	0	0	0	0	0
DIRECTIVO	1	2	1	0	0	4
TOTAL	1	2	2	4	0	9

9.3 Información sin Plantas Temporales

DENOMINACIÓN DEL NIVEL	CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS CARGOS SIN INCLUIR PLANTAS TEMPORALES			
	PLANTA AUTORIZADA	TOTAL FUNCIONARIOS ÁREA MISIONAL	TOTAL FUNCIONARIOS ÁREA ADMINISTRATIVA	TOTAL PLANTA OCUPADA
ASISTENCIAL	2	0	1	1
TÉCNICO	2	1	0	1
PROFESIONAL	4	3	0	3
ASESOR	0	0	0	0
DIRECTIVO	4	2	2	4
TOTAL	12	6	3	9

9.4 Denominación de Cargos

DENOMINACIÓN DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
NIVEL DIRECTIVO			04
CONTRALOR (A)	010	02	01
DIRECTORES OPERATIVOS	009	01	03
NIVEL PROFESIONAL			04
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	04
NIVEL TECNICO			02
TECNICO OPERATIVO	314	01	01
TECNICO OPERATIVO	314	02	01
NIVEL ASISTENCIAL			02
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	01
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	01
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			12

9.5 Vacantes por niveles:

NIVEL	EN ENCARGO	POR PROVEER A TRAVES DEL CONCURSO	OCUPADOS CON PROVISIONALIDAD ACTUALMENTE
PROFESIONAL	0	3	2
TÉCNICO	0	2	1
ASISTENCIAL	0	1	1
TOTAL	0	6	4

10. CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES

El porcentaje del nivel profesional de la Planta de Personal corresponde a un 67% para un total de profesionalización de un 75% sumados con el nivel Directivo y Asesor.

NIVEL	CARGO	PORCENTAJE
DIRECTIVO	04	33%
ASESOR	00	00%
PROFESIONAL	04	33%
TÉCNICO	02	17%
ASISTENCIAL	02	17%
TOTAL	12	100%

11. NORMATIVIDAD:

El marco normativo en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes para los empleos que pertenecen a la planta de personal de la **Contraloría Municipal de Dosquebradas** está enmarcado así:

NORMA	TITULO O NOMBRE	ARTÍCULO
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.	Literal b) artículo 15, 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 1083 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata 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 648 DE 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.	Integral
DECRETO 612 DE 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	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.