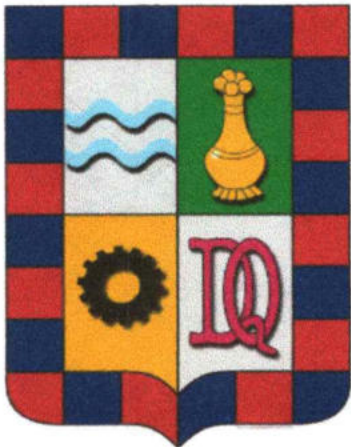




CODIGO	PMD-SG-PAV-038-2026
FECHA	Enero 2026
VERSION	01
PAGINAS	1 de 11

Versión	Fecha de versión	Descripción	Resolución
1	2021-01	Creación del documento	003-2021
2	2022-01	Actualización vigencia 2022	006-2022
3	2023-01	Actualización vigencia 2023	006-2023
4	2024-01	Actualización vigencia 2024	020-2024
5	2025-01	Actualización vigencia 2025	004-2025
6	2026-01	Actualización vigencia 2026	000-2026



PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO

Plan Anual de Vacantes – PAV Previsión de Empleos Públicos

Vigencia 2026

PROYECTÓ: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Luis Miguel Escobar Hernández Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------



CODIGO	PMD-SG-PAV-038-2026
FECHA	Enero 2026
VERSION	01
PAGINAS	2 de 11

INTRODUCCION:

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la planta de personal de la Personería Municipal de Dosquebradas, con el fin de programar la previsión de las vacancias definitivas de los empleos, una vez se generen, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

El Plan Anual de Vacantes de la Personería Municipal de Dosquebradas hace parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y está alineado con el plan estratégico institucional. 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 2026, con ocasión del cumplimiento de los requisitos de edad de retiro forzoso o de pensión de jubilación de quienes los desempeñan.

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan anual de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Gestión Humana de la entidad guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección meritocrática.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende **al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales.**

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de la Personería Municipal de Dosquebradas.

A través de la Dirección de Talento Humano y en alineación con el Plan Nacional de Desarrollo y la política pública de trabajo digno y decente, elabora el Plan Anual de Vacantes, con el objetivo de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal.

De igual forma, este plan se refiere específicamente a la vigencia 2026 se fundamenta, en las disposiciones legales y normativas relacionados con el tema del empleo público y la carrera administrativa. Es decir, en los términos de la Ley 909 de 2004 de regulación del Empleo Público, la carrera administrativa, la gerencia pública; la Ley 1960 de 2019 que modifica la anterior y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso.

La Personería Municipal de Dosquebradas, en el marco del fortalecimiento de la gestión pública eficiente y moderna, con miras al mejoramiento de los procesos que permiten optimizar las herramientas de la administración del talento humano en la entidad año a año el Plan Anual de Vacantes (PAV) es desarrollado y basado en la Ley 909 de 2004, Título II, Capítulo II, artículo 14, literal d.

PROYECTÓ: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Luis Miguel Escobar Hernández Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELEFONO 3401165

personeria@dosquebradas.gov.co / personeriadosquebradas@gmail.com
www.personeriadosquebradas.gov.co

 Personería de DOSQUEBRADAS	CODIGO	PMD-SG-PAV-038-2026
	FECHA	Enero 2026
	VERSION	01
	PAGINAS	3 de 11

OBJETIVO:

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto diseñar estrategias para la provisión de los empleos que por diversas situaciones administrativas hayan quedado vacantes en la vigencia 2025 y los que se encuentren vacantes durante el año 2026. Estas estrategias comprenden la provisión definitiva o transitoria de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, con base en el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- ✓ Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

MARCO LEGAL:

En la Personería Municipal de Dosquebradas desarrolla el Plan Anual de Vacantes - PAV -, de acuerdo con las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y de conformidad con la normativa que regula la materia, adicionalmente se encuentra alineado y contribuye al logro de la misión, visión demás elementos del direccionamiento estratégico del Personería municipal de Dosquebradas, los cuales se estipulan en el Plan Estratégico Institucional y el MIPG.

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes para los empleos de la Personería Municipal de Dosquebradas es entre otros, el siguiente:

Constitución Política de Colombia de 1991, “De la función pública”, título V, capítulo 2.

Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan 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 modificado por el Decreto 648 de 2017. “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 previsión 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 de Vacantes”

Decreto 1499 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. Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un

Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

El Plan Anual de Vacantes se articula en la planificación estratégica del talento humano y

PROYECTÓ: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Luis Miguel Escobar Hernández Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELEFONO 3401165
personeria@dosquebradas.gov.co / personeriadosquebradas@gmail.com
www.personeriadosquebradas.gov.co



Personería de DOSQUEBRADAS

CODIGO	PMD-SG-PAV-038-2026
FECHA	Enero 2026
VERSION	01
PAGINAS	4 de 11

constituye una herramienta fundamental que permite identificar cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva en la entidad. Su propósito es identificar y proveer los cargos vacantes para la determinada vigencia. Además, busca integrar a servidores públicos competentes que hayan superado exitosamente el proceso de selección meritocrático, tanto en la modalidad de ascenso como en abierto, llevados a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

ALCANCE:

El Plan Anual de vacantes es una herramienta que se aplicará en el corto y mediano plazo de tal forma que se establezca lo siguiente:

- Cálculo de servidores necesario que permita atender las necesidades de personal presentes y futuras derivadas de sus competencias.
- Identificar de qué forma se cubrirán las vacantes de personal.
- Estimación de los recursos necesarios.

DEFINICIONES:

Ascenso: Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.

Carrera administrativa: el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que: *"La carrera administrativa es 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"*.

Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

Empleo: Se entiende por empleo 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. (Artículo 2° del Decreto 785 de 2005).

Empleos Temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015).

PROYECTÓ: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Luis Miguel Escobar Hernández Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ___ Mes ___ Año ___ Hora ___
----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

 Personería de DOSQUEBRADAS	CODIGO	PMD-SG-PAV-038-2026
	FECHA	Enero 2026
	VERSION	01
	PAGINAS	5 de 11

Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público 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 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

Lista de elegibles: 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).

Nivel Jerárquico de los Empleos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. (Artículo 3º del Decreto 785 de 2005).

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 de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Nombramiento ordinario: 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: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los

PROYECTO: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Luis Miguel Escobar Hernández Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------



Personería de DOSQUEBRADAS

CODIGO	PMD-SG-PAV-038-2026
FECHA	Enero 2026
VERSION	01
PAGINAS	6 de 11

requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Oferta Pública De Empleos De Carrera – OPEC: Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Traslado: 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 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. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

Provisión: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Servidor Público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Vacantes Definitivas: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce 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.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

PROYECTÓ: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Luis Miguel Escobar Hernández Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------



CODIGO	PMD-SG-PAV-038-2026
FECHA	Enero 2026
VERSION	01
PAGINAS	7 de 11

Vacantes temporales: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO): es un aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

RESPONSABILIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL:

La dependencia responsable de la ejecución y seguimiento del Plan Anual de Vacantes 2026 es la de Talento Humano, bajo la coordinación de la Secretaría General de la Personería Municipal de Dosquebradas.

La Personería Municipal, mediante **Acuerdo Municipal No 074-98** aprueba la planta de Personal, sus funciones y niveles salariales de los funcionarios, cuyas funciones deben ser cumplidas por los funcionarios con criterios de eficiencia y eficacia en el orden al logro de la misión, objetivos y funciones que la Ley y los reglamentos señalado por la Entidad.

Según Resolución No 010-2006 ajusta el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la personería municipal de Dosquebradas”.

El Decreto 815 de mayo 08 del 2018, ajusta y establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos establecidos en el Decreto 1083 del 2015 y de acuerdo con la Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Bogotá, en julio de 2016, de la cual Colombia hace parte, la identificación y desarrollo de las competencias de los servidores públicos contribuyen al cumplimiento de los fines del Estado.

Es deber de las entidades y organismos ajustar los manuales específicos de funciones y requisitos, incluyendo el contenido funcional de los empleos, las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, para dar cumplimiento estricto la Personería Municipal de Dosquebradas, mediante **RESOLUCION No 072- 2019 Junio 15-2019, “AJUSTA LA PLANTA DE PERSONAL DE LA PERSONERIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS, SEGÚN EL DECRETO 815 DE MAYO 08 DE 2018, EN LO RELACIONADO CON LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES PARA LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE LOS DISTINTOS NIVELES JERÁRQUICOS”**, como se relaciona

PROYECTÓ: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Luis Miguel Escobar Hernández Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

a continuación:

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No DE CARGOS
Personero Municipal	015	03	01
Secretario General	054	02	01
Asesor Control Interno	105	01	01
Personeros delegados	040	01	03
Técnico	314	01	01
Profesional Universitario	219	01	01
Secretaria Ejecutiva	425	03	01
Auxiliar Administrativo	407	03	03
Auxiliar Servicios Generales	470	01	01
TOTAL			13

Mediante Resolución 071 del 2023 se ajusta el manual de funciones de la planta de personal de la Personería Municipal DE Dosquebradas "

REPORTE OPEC. Dentro de los términos y requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Personería Municipal de Dosquebradas, reportó la Oferta Pública de Empleos en Vacancia Definitiva a través del aplicativo SIMO, terminando la vigencia 2024, con un total de dos (02) empleos reportados, mencionados a continuación:

Denominación Del Cargo	Código	Grado	Nivel	No	Tipo Vacante	Ubicación	Ubicación Interna
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	ASISTENCIAL	1	DEFINITIVA	PERSONERIA MUNICIPAL DOSQUEBRADAS	DELEGACION PENAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIA	219	01	PROFESIONAL	1	DEFINTIVA	PERSONERIA MUNICIPAL DOSQUEBRADAS	PERSONERIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

Mediante resolución 090-2023, la entidad dispuso el pago para realizar el proceso de selección para proveer las vacantes definitivas de la personería municipal de Dosquebradas, como se ilustra en el cuadro anterior , en su momento se realizó el pago que correspondía a estas dos (02) vacantes, mediante resolución No 128-2024, se realiza un ajuste de costo exigida por la Comisión del Servicio Civil – CSC, dando cumplimiento completo a la resolución No 17275 del 24 de diciembre del 2024, donde se imputa el recaudo de los recursos por parte de la Personería Municipal de Dosquebradas, la financiación que corresponde al procesos de selección para proveer las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa

Denominación Del Cargo	Código	Grado	Nivel	No	Tipo Vacante	Ubicación	Ubicación Interna
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	ASISTENCIAL	1	DEFINITIVA	PERSONERIA MUNICIPAL DOSQUEBRADAS	PERSONERIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

PROYECTÓ: María Gilma Manrique Noreña
Control Interno

REVISÓ: Luis Miguel Escobar Hernández
Secretario General

RECIBIDO POR: _____
Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____



Personería de DOSQUEBRADAS

CODIGO	PMD-SG-PAV-038-2026
FECHA	Enero 2026
VERSION	01
PAGINAS	9 de 11

Se registra en la página del SIMO – SISITEMA DE APOYO, cargo vacante definitivo, según las características descritas anteriormente, el cual solo se debe esperar que la **Comisión Nacional Servicio Civil -CNSC** expida resolución para imputar el valor correspondiente al costo que corresponde realizar el proceso para proveer el cargo.

ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN:

A continuación, se relacionan las principales estrategias a llevar a cabo para la provisión de vacantes:

PLAN DE VACANTES:

Encargos. A través de la Circular Conjunta 117 de 2019, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Circular Externa 0007 de 2021 - Comisión Nacional del Servicio Civil, orientan los lineamientos a todas las entidades públicas sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

Empleos de libre nombramiento y remoción. De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

En concordancia, con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, en caso de vacancia de empleos de libre nombramiento y remoción, estos podrán ser provistos a través de encargo con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumplan con el perfil para su desempeño mientras se provee el cargo en forma definitiva.

Traslado. Los cargos vacantes podrán ser provistos a través de traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, garantizando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

Reubicación Otra forma de proveer un cargo vacante consiste en la reubicación que es el cambio de ubicación de un empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

METODOLOGÍA DE PROVISIÓN. La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la Personería Municipal de Dosquebradas 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.
- **DE PERIODO FIJO:** El cargo de Personero Municipal corresponde a un empleo de período fijo, cuya provisión se realiza mediante concurso público de méritos y posterior elección por el Concejo Municipal, de conformidad con la Ley 136 de 1994 y la Ley 1551 de 2012. No obstante, dicho empleo se rige por un régimen especial y, por tanto, no hace parte de las vacantes objeto de provisión, provisión o gestión administrativa a través del Plan Anual de Vacantes, el cual se orienta a la planeación de las vacancias administrativas de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la planta de personal, conforme a la Ley 909 de 2004.

PROYECTÓ: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Luis Miguel Escobar Hernández Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

• **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 se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN :

Plan de Actividades:

NO	ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN REGISTRO	SOPORTE	RESPONSABLE
1.	Diseño y adopción del Plan Anual de Vacantes 2026	02/01/2026	31/12/2026	Plan Anual de Vacantes 2026	Talento Humano
2.	Ejecución de las actividades del plan	02/01/2026	31/12/2026	Plan Anual de Vacantes 2026	Talento Humano
3.	Presentar los informes requeridos en desarrollo del Plan Anual de Vacantes 2026	02/01/2026	31/12/2026	Plan Anual de Vacantes 2026	Control Interno

Nombre del indicador	Formula	Fecha inicio	de	Fecha fin	Evidencia
Cumplimiento del Plan Anual de Vacantes 2026	Empleos vacantes provistos / empleos vacantes a fecha de corte	01/01/2026		31/12/2026	Nombramientos en período de prueba Registro de novedades de ingresos

RIESGO.

No	Descripción del riesgo	Actividades de control	Frecuencia	Responsable
1.	Suspensión del proceso de selección nación 6 por acciones legales	A nivel legal por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Ante irregularidades o reclamaciones que presenten los aspirantes	Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC
2.	Falta de provisión de empleos	Verificar el ajuste a los perfiles por parte de los	Cada vez que se presente	Secretaría General / Talento Humano

PROYECTÓ: María Gilma Manrique Noreña
Control Interno

REVISÓ: Luis Miguel Escobar Hernández
Secretario General

RECIBIDO POR: _____
Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____



Personería de DOSQUEBRADAS

CODIGO	PMD-SG-PAV-038-2026
FECHA	Enero 2026
VERSION	01
PAGINAS	11 de 11

	vacantes	aspirantes, toma de decisiones en relación con encargos y nombramientos en provisionalidad		
--	----------	--------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO. Con el fin de cubrir las vacantes en mediano plazo, la Personería Municipal de Dosquebradas realizó el cargue en la base de datos de empleos vacantes de SIMO (Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad) para cubrir la vacancia de 02 empleos, discriminados de la siguiente manera:

Tabla No. 1. Resumen de empleo;

Nivel	En provisionalidad	Cantidad de Vacantes
Asistencial	1	1
Profesional	1	1
Total	2	2

Nota. Los empleos aquí descritos están pagos ante la comisión del servicio civil, solo es esta entidad la que tiene la autonomía de seguir con el proceso

Tabla No. 2. Resumen de empleo;

Nivel	En provisionalidad	Cantidad de Vacantes
Asistencial	1	1
Total	1	1

Nota. Este empleo aquí descrito está pendiente de pago ante la comisión del servicio civil, requisito para seguir con el proceso.

PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO. Con el fin de lograr cumplir con el Plan Anual de Vacantes, la personería tiene en cuenta las siguientes acciones para su respectivo seguimiento:

- El Plan Anual des se desarrolla con base en las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.
- A través de los procesos de encargo que adelante la entidad.
- Por medio de Reubicaciones.
- Mediante el uso de las listas de elegibles que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil


LUIS MIGUEL ESCOBAR HERNÁNDEZ
Secretario General - Recurso Humano

PROYECTÓ: María Gilma Manrique Noreña Control Interno	REVISÓ: Luis Miguel Escobar Hernández Secretario General	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------