

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-01</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	<p>Fecha: 19/01/2022</p>	
		<p>Página 1 de 17</p>	

PLAN ANUAL DE VACANTES

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

2022

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-01</p>	
		<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	
		<p>Fecha: 19/01/2022</p>	
		<p>Página 2 de 17</p>	

CONTENIDO

1. NORMATIVIDAD REFERENCIADA.....	3
2. OBJETIVO	4
2.1. Objetivos Específicos.....	4
3. ALCANCE	4
4. GENERALIDADES ESTRATÉGICAS	4
4.1. MISIÓN.....	4
4.2. VISIÓN	5
4.3. POLÍTICA INTEGRAL.....	5
4.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	5
4.5. GENERALIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	7
5. METODOLOGÍA DE LA PROVISIÓN.....	10
5.1. Metodología de Provisión a corto plazo.....	10
5.1.1. Selección.....	10
5.1.2. Movilidad.....	10
5.1.3. Permanencia	11
5.1.4. Retiro.....	12
5.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo.....	13
6. DESARROLLO DEL CONTENIDOO TÉCNICO	13
7. CARGOS EN VACANCIA DE LA PLANTA ACTUAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ.....	14
8. RECURSOS	16

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-01</p>	
		<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	
		<p>Fecha: 19/01/2022</p>	
		<p>Página 3 de 17</p>	

1. NORMATIVIDAD REFERENCIADA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes para los empleos de la Alcaldía Municipal de Ibagué, es el siguiente:

- **Constitución Política de Colombia**
(...)

Título V, Capítulo 2. De la función Pública.

- **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”.
- **Decreto 2482 de 2012.** “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”.
- **Decreto 1083 DE 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **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 815 DE 2018:** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- **Circular No: 20191000000117 DEL 29 DE JULIO DE 2019 – CNSC:** “Por la cual se imparten lineamientos frente a 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.”

(...)

Artículo 3. Políticas de Desarrollo Administrativo.

Literal c. Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-01</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	<p>Fecha: 19/01/2022</p>	
		<p>Página 4 de 17</p>	

una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes de la Alcaldía Municipal de Ibagué tiene por objetivo identificar las necesidades de la planta de personal y así poder diseñar estrategias de planeación para la provisión del talento humano, disponiendo la gestión del talento como una estrategia organizacional.

2.1. Objetivos Específicos

- a. Planear las necesidades del recurso humano, de tal forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta.
- b. Definir la forma de la provisión de los empleos que se encuentren vacantes.
- c. Buscar la provisión definitiva de los cargos que se encuentren vacantes.

3. ALCANCE

El presente Plan, junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, permiten aplicar la planeación del talento humano a corto, mediano plazo y para la siguiente vigencia, identificando las formas de cubrir las necesidades de personal. El responsable de gestionar y presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se requiera, corresponde a la Secretaria Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano.

4. GENERALIDADES ESTRATÉGICAS

4.1. MISIÓN

La Alcaldía de Ibagué como Entidad Pública del Orden Territorial, garantiza las condiciones y los recursos económicos y humanos, necesarios para la oportuna prestación de los servicios que promueven el desarrollo social, económico, cultural, ambiental y del territorio, a partir de la implementación de planes y programas que fomentan el adecuado ejercicio

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-01</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	<p>Fecha: 19/01/2022</p>	
		<p>Página 5 de 17</p>	

de los derechos humanos, la equidad y la justicia, con una administración transparente y efectiva de los recursos públicos.

4.2. VISIÓN

En el año 2023 la Alcaldía Municipal de Ibagué será reconocida como una entidad líder en el desarrollo sostenible, así como por el fortalecimiento de la competitividad económica y la implementación de estrategias y políticas sectoriales, orientadas al bienestar integral de la comunidad. Con el aprovechamiento de sus potencialidades culturales y artísticas, a partir de procesos incluyentes, participativos, transparentes y eficientes con el fin de recuperar la confianza de la ciudadanía en las acciones institucionales.

4.3. POLÍTICA INTEGRAL

La Alcaldía Municipal de Ibagué, es una entidad pública del orden territorial, encargada de promover el Desarrollo Social, Económico, Ambiental e Institucional, que satisface los requerimientos de las partes interesadas (Ciudadanos, servidores públicos, contratistas, subcontratistas, entes gubernamentales, entes de control y visitantes) de una manera eficaz y oportuna.

La Alcaldía Municipal de Ibagué está comprometida con la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, a la Prevención del Medio Ambiente y el Aseguramiento y Control de la Calidad en todos los procesos que realiza.

4.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El Decreto 1000-0004 del 3 de enero de 2019 “Por el cual se adopta la estructura organizacional de la Alcaldía Municipal de Ibagué, se definen las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones”, establece que para el desarrollo de su misión, la Alcaldía tendrá la siguiente estructura organizacional:

1. DESPACHO DEL ALCALDE
 - 1.1. OFICINA DE CONTROL INTERNO
 - 1.2. OFICINA DE CONTROL ÚNICO DISCIPLINARIO
 - 1.3. OFICINA JURÍDICA
 - 1.4. OFICINA DE CONTRATACIÓN
 - 1.5. OFICINA DE COMUNICACIONES

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-01</p>	
		<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	
		<p>Fecha: 19/01/2022</p>	
		<p>Página 6 de 17</p>	

- 1.6. GERENCIA PROYECTOS ESTRATEGICOS
2. SECRETARÍA GENERAL
 - 2.1. DIRECCIÓN DE ATENCIÓN AL CIUDADANO
3. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN
 - 3.1. DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL SOSTENIBLE
 - 3.2. DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LA NORMA URBANÍSTICA
 - 3.3. DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN DEL DESARROLLO
 - 3.4. DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL SISBÉN
 - 3.5. DIRECCIÓN DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
4. SECRETARÍA DE HACIENDA
 - 4.1. DIRECCIÓN DE PRESUPUESTO
 - 4.2. DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD
 - 4.3. DIRECCIÓN DE TESORERÍA
 - 4.4. DIRECCIÓN DE RENTAS
5. SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
 - 5.1. DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
 - 5.2. DIRECCIÓN DE RECURSOS FÍSICOS
6. SECRETARÍA DE GOBIERNO
 - 6.1. DIRECCIÓN DE JUSTICIA
 - 6.2. DIRECCIÓN DE ESPACIO PÚBLICO
 - 6.3. DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y COMUNITARIA
7. SECRETARÍA DE SALUD
 - 7.1. DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO
 - 7.2. DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA
 - 7.3. DIRECCIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y CALIDAD
8. SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
 - 8.1. DIRECCIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA
 - 8.2. DIRECCIÓN DE COBERTURA EDUCATIVA
 - 8.3. DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
9. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO
 - 9.1. DIRECCIÓN DE TURISMO
 - 9.2. DIRECCIÓN DE EMPRENDIMIENTO, FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL Y EMPLEO

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-01</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	<p>Fecha: 19/01/2022</p>	
		<p>Página 7 de 17</p>	

10. SECRETARÍA DE CULTURA

10.1. DIRECCIÓN DE FOMENTO A LAS PRÁCTICAS ARTÍSTICAS Y CULTURALES Y DEL PATRIMONIO

11. SECRETARÍA DE AMBIENTE Y GESTIÓN DEL RIESGO

11.1. DIRECCIÓN DE AMBIENTE, AGUA Y CAMBIO CLIMÁTICO
11.2. DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO Y ATENCIÓN DE DESASTRES
11.3. CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

12. SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL COMUNITARIO

12.1. DIRECCIÓN DE INFANCIA, ADOLESCENCIA Y JUVENTUD
12.2. DIRECCIÓN DE GRUPOS ÉTNICOS Y POBLACIÓN VULNERABLE
12.3. DIRECCIÓN DE MUJER, GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

13. SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

13.1. DIRECCIÓN DE ASUNTOS AGROPECUARIOS Y UMATA
13.2. DIRECCIÓN DE DESARROLLO RURAL

14. SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA

14.1. DIRECCIÓN TÉCNICA
14.2. DIRECCIÓN OPERATIVA

15. SECRETARÍA DE MOVILIDAD

15.1. DIRECCIÓN DE TRÁMITES Y SERVICIOS
15.2. DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS DE TRÁNSITO
15.3. DIRECCIÓN OPERATIVA Y CONTROL AL TRÁNSITO

16. SECRETARÍA DE LAS TIC

4.5. GENERALIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta global de la Alcaldía Municipal de Ibagué está conformada por 762 cargos de los cuales 157 son de empleos de carrera administrativa, de acuerdo a la información obtenida por el área de Nómina de la Dirección de Talento Humano, se identificó la Planta de Personal actual de la entidad y la cual se describe a continuación:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS
Alcalde	005	20	1

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma PISAMI y/o de Intranet de la Administración Municipal. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-01	
		Versión: 07	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 19/01/2022	
		Página 8 de 17	

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS
Jefe de Oficina	006	19	3
Secretario de Despacho	020	19	15
Gerente	039	19	1
Director	009	17	36
Jefe de Oficina	006	17	2
Asesor	105	15	43
Comandante de Bomberos	203	16	1
Comandante de Tránsito	290	15	1
Almacenista	215	15	1
Inspector de Policía Urbano	233	13	20
Comisario de Familia	202	13	7
Profesional Especializado	222	12	49
Profesional Universitario	219	10	127
Profesional Universitario	219	5	52
Corregidor	227	5	14
Técnico Operativo	314	4	179
Agentes de Tránsito	340	3	60
Secretaria Ejecutiva del Despacho del Alcalde	438	4	1
Teniente de Bomberos	419	4	2
Secretario	440	3	18
Auxiliar Administrativo	407	3	71
Cabo de Bomberos	413	3	3
Conductor	480	3	13
Conductor Mecánico	482	3	8
Bombero	475	3	28
Auxiliar de Servicios Generales	470	3	6
TOTAL CARGOS			762

A continuación se muestra la participación de la planta de acuerdo al nivel del empleo, donde se puede observar que la mayor participación se encuentra en el nivel profesional con un 35,70%, seguido por el nivel técnico con una participación del 31,36% y el nivel asistencial con un 19,69% de participación; de lo anterior se concluye que la planta global de la Administración se encuentra profesionalizada, lo cual permite que el desarrollo de las actividades al interior de la entidad se hagan de una manera eficiente; por otro lado, también se puede observar que alrededor del 13% de la planta son cargos de libre nombramiento y remoción en contraste, como se muestra a continuación:

NIVEL	# CARGOS	% PARTICIPACIÓN
Directivo	58	7,61

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma PISAMI y/o de Intranet de la Administración Municipal. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-01	
		Versión: 06	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 19/01/2022	
		Página 9 de 17	

Asesor	43	5,64
Profesional	272	35,70
Técnico	239	31,36
Asistencial	150	19,69
TOTAL	762	100%

Una vez identificada la Planta de Personal del Municipio de Ibagué, a continuación se identifican los cargos de la Planta de Personal de acuerdo a su vinculación:

1. Empleo de Elección Popular,
2. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción,
3. Empleos de Carrera Administrativa;

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS	TIPO DE VINCULACIÓN		
				ELECCIÓN POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA
Alcalde	005	20	1	1		
Jefe de Oficina	006	19	3		3	
Secretario de Despacho	020	19	15		15	
Gerente	039	19	1		1	
Director	009	17	36		36	
Jefe de Oficina	006	17	2		2	
Asesor	105	15	43		43	
Comandante de Bomberos	203	16	1			1
Comandante de Tránsito	290	15	1			
Almacenista	215	15	1		1	
Inspector de Policía Urbano	233	13	20			8
Comisario de Familia	202	13	7			
Profesional Especializado	222	12	49			6
Profesional Universitario	219	10	127			43
Profesional Universitario	219	5	52			
Corregidor	227	5	14		14	
Técnico Operativo	314	4	179			42
Agentes de Tránsito	340	3	60			
Secretaria Ejecutiva del Despacho del Alcalde	438	4	1		1	
Teniente de Bomberos	419	4	2			
Secretario	440	3	18			13
Auxiliar Administrativo	407	3	71			34
Cabo de Bomberos	413	3	3			
Conductor	480	3	13		11	2
Conductor Mecánico	482	3	8			5
Bombero	475	3	28			11
Auxiliar de Servicios Generales	470	3	6			5
TOTAL CARGOS			762	1	128	170

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-01	
		Versión: 06	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 19/01/2022	
		Página 10 de 17	

5. METODOLOGÍA DE LA PROVISIÓN

La Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano, gestionará la actualización del Plan Anual de Vacantes donde se relacionarán las Vacantes a proveer mediante Concurso de Méritos o Vinculación Ordinaria según el tipo de vacante que se genere, de acuerdo a lo establecido en 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”** y el Decreto 1083 de 2015 **“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”**, en su Título 11, Capítulo 1, artículo 2.2.11.1.1 **“Causales de Retiro del Servicio”**.

5.1. Metodología de Provisión a corto plazo

5.1.1. Selección

Los empleos de carrera administrativa se proveerán a través del encargo o nombramiento provisional, mientras se surte el proceso de selección establecido en la ley 909 de 2001 y para desarrollar la provisión de los empleos, se deberá identificar las vacantes que resulten por alguna de las causales establecidas en la normatividad vigente, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, entre otras.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, siempre y cuando se cumpla con los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

5.1.2. Movilidad

La Administración Municipal podrá realizar los movimientos de personal de conformidad con el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, en su Capítulo 9, artículo 2.2.5.4.1 **“Movimientos de Personal”**, los cuales corresponden a:

- 1. Traslado o Permuta:** Existe 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

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-01</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	<p>Fecha: 19/01/2022</p>	
		<p>Página 11 de 17</p>	

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. Los movimientos de personal se pueden presentar por necesidad del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

2. **Encargo:** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.
3. **Reubicación:** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.
4. **Ascenso:** El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas de carrera legales vigentes.

5.1.3. Permanencia

En cuanto a permanencia en el servicio, la Administración Municipal se sujetará al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

1. **Mérito:** A los cargos de carrera administrativa se les exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el 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.
2. **Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
3. **Evaluación:** La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-01</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	<p>Fecha: 19/01/2022</p>	
		<p>Página 12 de 17</p>	

- 4. 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. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

5.1.4. Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de las funciones públicas y el Municipio de Ibagué aplicará las reglas de competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento es discrecional del nominador y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

La Administración Municipal de Ibagué tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 2.2.11.1.1 del Capítulo 1, Título 11 del Decreto 1083 "Causales de Retiro", siendo las siguientes:

- a. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- b. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- c. Por renuncia regularmente aceptada.
- d. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- e. Por invalidez absoluta.
- f. Por edad de retiro forzoso.
- g. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- h. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- i. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- j. Por orden o decisión judicial.
- k. Por supresión del empleo.
- l. Por muerte.
- m. Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-01	
		Versión: 07	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 19/01/2022	
		Página 13 de 17	

Para anticiparse a las situaciones anteriores, la Alcaldía Municipal de Ibagué se encuentra realizando el análisis de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, para así establecer con antelación el momento en que se producirán vacantes por alguna circunstancia. Para lo cual, se identificaron ochenta (80) funcionarios en situación de prepensionados discriminados de la siguiente manera:

PREPENSIONADOS	TIPO DE VINCULACIÓN		
	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
MUJERES (54 a 57 Años)	6	19	11
HOMBRES (59 a 62 Años)	7	17	20

Por otro lado, la Administración Municipal cuenta con noventa (90) personas que ya cuentan con uno de los requisitos para la pensión, la cual es la edad, sin embargo, no se ha identificado cuantos ya cumplen con el requisito de las semanas cotizadas:

EN EDAD DE PENSIÓN	TIPO DE VINCULACIÓN		
	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
MUJERES (>57 Años)	4	46	10
HOMBRES (>62 Años)	4	13	13

Las demás situaciones de retiro del servicio público no se pueden predecir, por lo tanto, estas vacantes se generarán en el transcurrir de la anualidad y para lo cual se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios vinculados actualmente a la entidad.

5.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual de la Administración Municipal de Ibagué.

6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento que tiene como fin estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Alcaldía Municipal de Ibagué y así poder programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva en la vigencia siguiente o en la inmediata, una vez se genere y así prever que se afecte el servicio público, lo anterior, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma PISAMI y/o de Intranet de la Administración Municipal. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-01</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	<p>Fecha: 19/01/2022</p>	
		<p>Página 14 de 17</p>	

Igualmente, este plan 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.

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, también busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos. De acuerdo con lo anterior la Alcaldía Municipal de Ibagué, implementará el plan anual de vacantes, de acuerdo a los lineamientos y políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional, los términos de estas varían de acuerdo a la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

7. CARGOS EN VACANCIA DE LA PLANTA ACTUAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ

Con relación a la planta de personal permanente, a continuación, se señalan los cargos que se encuentran en vacancia definitiva, discriminados por cada nivel jerárquico, según su naturaleza e información complementaria, como la dependencia a la que corresponde, la denominación, código y grado, con corte a 14 de enero de 2022.

Cargos Vacantes de Libre Nombramiento y Remoción

CANTIDAD	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
1	Director	009	17	Dirección de Asuntos Agropecuarios y UMATA
1	Gerente de Proyectos	039	19	Despacho del Alcalde
1	Corregidor	227	05	Secretaría de Gobierno

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-01</p>	
		<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	
	<p>Fecha: 19/01/2022</p>		
	<p>Página 15 de 17</p>		

Cargos vacantes de carrera Administrativa

CANTIDAD	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
1	Profesional Especializado	222	12	Sec. Desarrollo Social Comunitario-Dirección de grupos étnicos y población vulnerable-Grupo Discapacidad
5	Profesional Universitario	219	10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sec. Planeación-Dirección Información y aplicación de la norma urbanística. ▪ Sec. Hacienda-Dirección Contabilidad. ▪ Sec. Ambiente y Gestión del Riesgo -Dirección Ambiente, Agua y Cambio Climático. ▪ (2) Sec. de Infraestructura-Dirección Operativa.
1	Comisario de Familia	202	13	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sec. Gobierno
6	Técnico Operativo	314	04	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oficina de Contratación. ▪ Sec. Hacienda. Dirección Contabilidad. ▪ Sec. Hacienda. Dirección Rentas. ▪ Sec. Gobierno-Despacho. ▪ Sec. Salud-Dir. Prestación de Servicios y Calidad ▪ Sec. Bienestar Social Comunitario-Dirección Grupos Étnicos y Población Vulnerable-Grupo LGBTI.
1	Agente de Tránsito	340	03	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sec. Movilidad
1	Auxiliar Administrativo	407	03	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sec. de Educación-Grupo Inspección y Vigilancia.

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-01	
		Versión: 07	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 19/01/2022	
		Página 16 de 17	

8. RECURSOS

La planta de personal de la Alcaldía Municipal de Ibagué, para la vigencia fiscal 2022 está respaldada por recursos que provienen del presupuesto de funcionamiento, en virtud del Decreto 0945 de diciembre 29 de 2021, “Por medio del cual se liquida el Presupuesto General de Rentas y Recursos de Capital y de Gastos del Municipio de Ibagué para la vigencia fiscal del año 2022”.

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENTES DESDE	OBSERVACIONES
01	20/01/2018	Creación Del Documento
02	28/08/2018	Actualización Normativa
03	25/04/2019	Actualización Normativa
04	09/10/2019	Actualización Normativa
05	06/07/2020	Actualización Normativa
06	29/01/2021	Actualización de acuerdo a nuevos lineamientos del DAFP
07	19/01/2022	Actualización Normativa

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-01</p>	
		<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	
		<p>Fecha: 19/01/2022</p>	
		<p>Página 17 de 17</p>	

<p>Elaborado por: Jennifer Katherine Villanueva</p>	<p>Aprobado por: Ana María Triana Lombana</p>		
<p>Cargo: Profesional Universitario</p>	<p>Cargo: Directora de Talento Humano</p>		
<p>Fecha de elaboración: Enero 14 de 2022</p>	<p>Fecha de Aprobación: Enero 19 de 2022</p>		
<p>Procesos Relacionado: Gestión Humana</p>	<p>Página 16 de 16</p>	<p>Version: 06</p>	<p>Informe de Gestión</p>

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma PISAMI y/o de Intranet de la Administración Municipal. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué