


 <b>Alcaldía de IBAGUÉ</b>	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-01	
		<b>Versión:</b> 09	
	<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 1 de 19</b>	

## PLAN ANUAL DE VACANTES

### SECRETARÍA ADMINISTRATIVA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

**2025**



La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-01	
		<b>Versión:</b> 09	
<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025		
	<b>Página 2 de 19</b>		

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVO .....</b>	<b>5</b>
<b>Objetivos Específicos .....</b>	<b>5</b>
<b>ALCANCE .....</b>	<b>5</b>
<b>PLATAFORMA ESTRATÉGICA .....</b>	<b>6</b>
<b>MISIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>VISIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>POLÍTICA INTEGRAL .....</b>	<b>6</b>
<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>7</b>
<b>GENERALIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL .....</b>	<b>9</b>
<b>METODOLOGÍA DE LA PROVISIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>Metodología de Provisión a corto plazo .....</b>	<b>12</b>
<b>Selección .....</b>	<b>12</b>
<b>Movilidad .....</b>	<b>13</b>
<b>Permanencia .....</b>	<b>14</b>
<b>Retiro .....</b>	<b>14</b>
<b>Metodología de Provisión a Mediano Plazo .....</b>	<b>16</b>
<b>CARGOS EN VACANCIA DE LA PLANTA ACTUAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ .....</b>	<b>17</b>
<b>RECURSOS .....</b>	<b>18</b>

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

 <b>Alcaldía de IBAGUÉ</b>	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-01	
		<b>Versión:</b> 09	
<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025		
	<b>Página 3 de 19</b>		

## INTRODUCCIÓN

La Alcaldía Municipal de Ibagué, de conformidad con la normatividad vigente en la materia deberá implementar el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos teniendo en cuenta las Políticas y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento que permite administrar y actualizar la información de las vacancias definitivas de empleos de carrera administrativa en la Alcaldía Municipal de Ibagué, con el fin de que la Entidad pueda planificar la provisión de las mismas, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

La información que permite este análisis tiene corte a 1 de enero de 2025, permitiendo una adecuada provisión para la vigencia 2025.

Es importante recalcar que estos Planes permiten gestionar el talento humano en forma estratégica, creando valor a través de la Ruta del Análisis de Datos establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, generando a la Entidad una fuente de información que impacta en el desarrollo, conocimiento y bienestar de los/las servidores/as.



El responsable de gestionar, actualizar y presentar el Plan está a cargo de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría Administrativa de la Alcaldía Municipal de Ibagué.

## MARCO NORMATIVO

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”.

**La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO**

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-01	
		<b>Versión:</b> 09	
<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025		
	<b>Página 4 de 19</b>		

- **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”.
- **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”.
- **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 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.

- **Decreto 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”

(...)

**ARTÍCULO 29.** Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

**La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO**

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-01	
		<b>Versión:</b> 09	
<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025		
	<b>Página 5 de 19</b>		

- **Decreto 2365 de 2019:** “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 Parte 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público”.
- **Circular Externa No 0011 de 2021 de la CNSC:** “Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)”.
- **Decreto 1209 de 2023:** “Por medio del cual se crean unos empleos en la planta de personal global de la Administración Central Municipal de Ibagué y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 1210 de 2023:** “Por medio del cual se adopta el manual específico de funciones y competencias laborales para la planta de empleos de la administración Central municipal de Ibagué y se derogan unos actos administrativos”.

## 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.



### Objetivos Específicos

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

## 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 Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano.

**La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO**

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-01	
		<b>Versión:</b> 09	
<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025		
	<b>Página 6 de 19</b>		

## PLATAFORMA ESTRATÉGICA

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



### VISIÓN

En el año 2027 los habitantes de Ibagué disfrutarán de un entorno Urbano-Rural que promueva el derecho a la ciudad mediante el desarrollo integral del territorio que garantice el bienestar mediante el acceso a una vivienda digna, una educación de calidad e inclusiva, una atención médica oportuna, un sistema de transporte público y asequible, con servicio de agua efectivo como centro y potencia de vida, en donde se logren tomar decisiones que impactan la convivencia en el territorio en manera conjunta, contando con espacios públicos incluyentes diseñados a brindar calidad de vida de la población, independientemente de la situación física, socioeconómica o cultural permitiendo a los ibaguereños satisfacer de manera sostenible las necesidades del presente, sin comprometer los recursos de las generaciones futuras bajo el ejercicio efectivo de la función social y ecológica de la propiedad.

### 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, visitantes, entre otros...) de manera efectiva. La Alcaldía Municipal de Ibagué está comprometida con la gestión en seguridad y salud en el trabajo, la preservación del ambiente y el aseguramiento y control de la calidad en todos los trámites, servicios y procesos de la entidad.

**La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO**

 <b>Alcaldía de IBAGUÉ</b>	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-01	
		<b>Versión:</b> 09	
<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025		
	<b>Página</b> 7 de 19		

## **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

El Decreto No 0372 del 26 de junio de 2023 “Por el cual se modifica 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
- 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
- 3.6. DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN MULTIPROPÓSITO

### **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 DERECURSOS FÍSICOS

### **6. SECRETARÍA DE GOBIERNO**

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-01	
		Versión: 09	
<b>PLAN:</b> ANUAL DE VACANTES	Fecha: 23/01/2025		
	Página 8 de 19		

- 6.1. DIRECCIÓN DE JUSTICIA
- 6.2. DIRECCIÓN DE ESPACIO PÚBLICO
- 6.3. DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y COMUNITARIA
- 6.4. DIRECCIÓN DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA CIUDADANA

## **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

## **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. DIRECCIÓN 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

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO



	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PLA-GH-01	
		Versión: 09	
	<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha: 23/01/2025	
		Página 9 de 19	

## 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



### GENERALIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL

Durante la vigencia 2023, la Municipal de Ibagué efectuó un rediseño, en el cual se modificó la Estructura Organizacional mediante el Decreto No 0372 de 2023 y como consecuencia se modificó la Planta de Cargos, mediante el Decreto No 1209 de 2023. A su vez, cuenta con el Manual de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante Decreto No 1210 de 2023.

Así las cosas, la Planta de cargos actual de la Alcaldía de Ibagué es la siguiente:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
Alcalde	005	20	1
Jefe de Oficina	006	19	3
Secretario de Despacho	020	19	15
Gerente	039	19	1
Director	009	17	39
Jefe de Oficina	006	17	2
<b>NIVEL ASESOR</b>			
Asesor	105	15	43
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
Comandante de Bomberos	203	16	1
Comandante de Tránsito	290	15	1
Almacenista	215	15	1
Inspector de Policía Urbano	233	13	21
Comisario de Familia	202	13	7
Profesional Especializado	222	12	51
Profesional Universitario	219	10	127
Profesional Universitario	219	05	57
Corregidor	227	05	14
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
Subcomandante de Tránsito	338	05	1
Subcomandante de Bomberos	336	05	1

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PLA-GH-01	
		Versión: 09	
	<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha: 23/01/2025	
		Página 10 de 19	

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS
Técnico Operativo de Tránsito	339	04	1
Técnico Operativo	314	04	180
Agentes de Tránsito	340	03	88
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
Capitán de Bomberos	411	08	4
Teniente de Bomberos	419	07	3
Subteniente de Bomberos	418	6	3
Sargento de Bomberos	417	5	3
Cabo de Bomberos	413	3	3
Bombero	475	3	44
Secretario	440	3	18
Auxiliar Administrativo	407	3	71
Secretaria Ejecutiva del Despacho del Alcalde	438	7	1
Conductor	480	3	13
Conductor Mecánico	482	3	12
Auxiliar de Servicios Generales	470	3	7
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>837</b>

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 33,45%, seguido por el nivel técnico con una participación del 32,38% y el nivel asistencial con un 21,74% 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 12,43% de la planta son cargos de libre nombramiento y remoción, como se muestra a continuación:



NIVEL	# CARGOS	% PARTICIPACIÓN
<b>Directivo</b>	61	7,29
<b>Asesor</b>	43	5,14
<b>Profesional</b>	280	33,45
<b>Técnico</b>	271	32,38
<b>Asistencial</b>	182	21,74
<b>TOTAL</b>	<b>837</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de nómina PISAMI

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,



**La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO**

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PLA-GH-01	
		Versión: 09	
	<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha: 23/01/2025	
		Página 11 de 19	

### 3. Empleos de Carrera Administrativa;

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS	ELECCIÓN POPULAR	PERÍODO FIJO	TIPO DE VINCULACIÓN		CARRERA ADMINISTRATIVA
						LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
Alcalde	005	20	1	1				
Jefe de Oficina	006	19	3		1	2		
Secretario de Despacho	020	19	15			15		
Gerente	039	19	1			1		
Director	009	17	39			39		
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					1
Almacenista	215	15	1			1		
Inspector de Policía Urbano	233	13	21					21
Comisario de Familia	202	13	7					7
Profesional Especializado	222	12	51					51
Profesional Universitario	219	10	127					127
Profesional Universitario	219	5	57					57
Corregidor	227	5	14			14		
Subcomandante de Tránsito	338	5	1					1
Subcomandante de Bomberos	336	5	1					1
Técnico Operativo de Tránsito	339	4	1					1
Técnico Operativo	314	4	180					180
Agentes de Tránsito	340	3	88					88
Capitán de Bomberos	411	8	4					4
Teniente de Bomberos	419	7	3					3
Subteniente de Bomberos	418	6	3					3
Sargento de Bomberos	417	5	3					3
Cabo de Bomberos	413	3	3					3
Bombero	475	3	44					44

**La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO**

 <b>Alcaldía de IBAGUÉ</b>	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PLA-GH-01	
		Versión: 09	
	<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha: 23/01/2025	
		Página 12 de 19	

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS	ELECCIÓN POPULAR	PERÍODO FIJO	TIPO DE VINCULACIÓN		CARRERA ADMINISTRATIVA
						LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
Secretaria Ejecutiva del Despacho del Alcalde	438	7	1				1	
Secretario	440	3	18					18
Auxiliar Administrativo	407	3	71					71
Conductor	480	3	13				11	2
Conductor Mecánico	482	3	12					12
Auxiliar de Servicios Generales	470	3	7					7
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>837</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>129</b>	<b>706</b>

## 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”**.



### Metodología de Provisión a corto plazo

#### 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.

Es importante resaltar que la administración municipal se está proyectando cubrir las vacancias definitivas a través de concurso de méritos para la vigencia 2025, para lo cual se ofertarán de 517 cargos, de los cuales 129 serán de ascenso, por un valor de \$2.671 millones de pesos.

**La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO**

 Alcaldía de <b>IBAGUÉ</b>	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-01	
		<b>Versión:</b> 09	
	<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página</b> 13 de 19	



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.

### **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 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.

**La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO**

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-01	
		<b>Versión:</b> 09	
	<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 14 de 19</b>	

- Ascenso:** El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas de carrera legales vigentes.

### 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:

- 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.
- Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- 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.
- 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.

### 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 versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO**

 <b>Alcaldía de IBAGUÉ</b>	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-01	
		<b>Versión:</b> 09	
	<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página</b> 15 de 19	

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.

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 sesenta y cuatro (64) funcionarios en situación de pre-pensionados discriminados de la siguiente manera:

PREPENSIONADOS	TIPO DE VINCULACION		
	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
MUJERES (54 a 57 Años)	2	13	19
HOMBRES (59 a 62 Años)	4	13	13

**La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO**

 <b>Alcaldía de IBAGUÉ</b>	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-01	
		<b>Versión:</b> 09	
	<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página</b> 16 de 19	

Por otro lado, la Administración Municipal cuenta con ciento cinco (105) funcionarios 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
<b>MUJERES (&gt;57 Años)</b>	1	41	25
<b>HOMBRES (&gt;62 Años)</b>	5	17	16

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.

### **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, sin embargo, la Alcaldía Municipal de Ibagué ofertó

#### **Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera a través de la Convocatoria 2484 de 2022-Cuerpos Oficiales de Bomberos**

En el marco de la Convocatoria 2484 de 2022, la Alcaldía Municipal de Ibagué ofertó diecisiete (17) vacantes, del nivel asistencial, cargo de Bomberos, empleos de carrera, para lo cual se espera la conformación de lista de elegibles para proveer dichos empleos.



### **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.

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

**La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO**



	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PLA-GH-01	
		Versión: 09	
	<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha: 23/01/2025	
		Página 17 de 19	

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.



## 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 01 de enero de 2025.

### CARGOS VACANTES DE CARRERA ADMINISTRATIVA

CANTIDAD	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>				
1	Profesional Especializado	222	12	Secretaria De Educación - Grupo De Contratación
1	Profesional Universitario	219	10	Secretaria De Educación - Dirección Cobertura Educativa, Grupo Permanencia
<b>NIVEL TÉCNICO</b>				
1	Subcomandante de Bomberos	336	05	Secretaría de Ambiente y Gestión del Riesgo- Dirección del Cuerpo Oficial de Bomberos

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO



 <b>Alcaldía de IBAGUÉ</b>	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-01	
		<b>Versión:</b> 09	
	<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página</b> 18 de 19	

CANTIDAD	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
2	Técnico Operativo	314	04	Oficina Control Interno
				Secretaria General - Atención Al Ciudadano
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>				
4	Capitán de Bomberos	411	08	Secretaría de Ambiente y Gestión del Riesgo- Dirección del Cuerpo Oficial de Bomberos
1	Teniente de Bomberos	419	07	Secretaría de Ambiente y Gestión del Riesgo- Dirección del Cuerpo Oficial de Bomberos
3	Subteniente de Bomberos	418	06	Secretaría de Ambiente y Gestión del Riesgo- Dirección del Cuerpo Oficial de Bomberos
3	Sargento de Bomberos	417	05	Secretaría de Ambiente y Gestión del Riesgo- Dirección del Cuerpo Oficial de Bomberos
1	Auxiliar administrativo	407	3	Secretaria De Educación - Dirección Administrativa Y Financiera, Grupo De Atención Al Ciudadano

## RECURSOS

La planta de personal de la Alcaldía Municipal de Ibagué, para la vigencia fiscal 2025 está respaldada por recursos que provienen del presupuesto de funcionamiento, en virtud del Decreto 1000-0913 de diciembre 18 de 2024, “Por medio del cual se liquida el Presupuesto General de Rentas y Recursos de Capital y Gastos del Municipio de Ibagué para la vigencia fiscal del año 2025”.

**La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO**

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PLA-GH-01	
		Versión: 09	
	<b>PLAN: ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha: 23/01/2025	
		Página 19 de 19	

### 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
08	16/01/2023	Actualización Normativa
09	23/01/2025	Actualización de datos

### RUTA DE APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesional Universitario	Directora Talento Humano	Secretaria Administrativa

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO