

REPÚBLICA DE COLOMBIA.



CONCEJO DISTRIAL DE BARRANQUILLA.

# PLAN ANUAL DE VACANTES



## AÑO 2025

ADOPTADO MEDIANTE RESOLUCION 010 DE ENERO 2 DE 2025.

Página 1 de 4





**CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.**

## INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta fundamental para la planificación y estructuración de la información en la entidad. La correcta prestación del servicio está estrechamente relacionada con la previsión de las necesidades de talento humano, y esta previsión debe ser adecuada y alineada con la legalidad establecida por el marco normativo colombiano.

El principal objetivo de este documento es identificar las necesidades de personal y establecer las estrategias para suplirlas a lo largo del año en que se aplica el manual. Esta previsión abarca todas las categorías de empleo público, incluyendo cargos de carrera, libre nombramiento y remoción, así como empleos de periodo.

Además, el plan considera los procedimientos establecidos para la previsión de vacantes dentro de la entidad. Este documento funcionará como guía y marco de referencia para los distintos procesos de gestión del talento humano, sirviendo también como herramienta decisional para todas las dependencias al tomar decisiones relacionadas con la cobertura de vacantes. Es importante destacar que todo el procedimiento relacionado con las vacantes debe ajustarse al régimen jurídico que se especifica a continuación.

Este plan se concibe como una parte estructural de los planes institucionales y estratégicos, lo que asegura, entre otros objetivos, una adecuada gestión de la entidad y la revisión constante de las políticas que sustentan la prestación del servicio. Por otro lado, en el marco de la mejora continua del sistema de calidad certificado bajo la norma ISO 9001, este plan se integra de manera coherente al sistema de calidad de la entidad. En cuanto a la exigencia legal de la integración de este plan en la entidad, se hace referencia al siguiente artículo:

“2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

- 1....
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. ...

Parágrafo 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.”





**CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.**

**METODOLOGIA Y MARCO NORMATIVO**

Para establecer este plan se utilizó la metodología definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como el trabajo guía de la Escuela Superior de administración Pública, se incluye entonces una relación detallada de los empleos que se encuentran vacantes, así como la estrategia de previsión relacionada con cada una de las vacantes si las hay.

El marco normativo que regula la previsión de vacantes y la estructura de este plan inicia con el mandato constitucional del artículo 125 y demás apartes constitucionales que regulan las relaciones laborales del estado, para el caso específico con los servidores públicos de distintos niveles, por lo que del análisis constitucional se desprende que una correcta gestión del servicio público es un mandato constitucional imperativo, seguido de la constitución encontramos los desarrollos normativos desplegados con la ley 909 de 2004 y sus modificaciones que regulan las relaciones laborales de la administración, actualmente el marco de referencia para el servicio público se encuentra en el decreto 1083 de 2015 y sus más recientes modificaciones.

Para este análisis se utilizan los criterios de retiro forzoso del artículo primero de la ley 1821 de 2016 y el criterio de vacaciones definitivas y temporales del decreto 648 de 2017 que se compilan en el decreto 1083 de 2015 en los artículos 2.2.5.2.1 y 2.2.5.2.2; así como también las formas de previsión de empleo compiladas en el mismo decreto.

**ANALISIS DE VACANCIA Y PREVISION DE EMPLEOS.**

La planta actual del Concejo Distrital de Barranquilla se encuentra estructurada dentro de un único acto administrativo, dentro de la misma se estructura una planta global de cargos ajustada a los requisitos del decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones según directivas del DAFP, por tanto existiendo una correcta estructura del manual de funciones actualmente la planta de personal del Concejo Distrital de Barranquilla está compuesta por 44 empleos de carrera, libre nombramiento y remoción y de periodo, en los grados niveles: directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

Al momento de realizado este documento los 44 empleos de la planta de la entidad se encuentran ocupados por 44 servidores activos en los distintos niveles, a continuación se consigna el número de vacantes por nivel dentro de la planta global:

Nivel	Numero de cargos	Cargos en vacancia definitiva
Directivo	2	0
Asesor	4	0
Profesional	15	0
técnico	4	0
Asistencial	19	0



**CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.**

Del análisis anterior podemos concluir que no existen necesidades de previsión, es decir, todos los cargos se encuentran ocupados por un servidor en pleno cumplimiento de sus funciones, la única previsión que se debe realizar es sobre los empleos de periodo, para el nivel directivo los cargos denominados como SECRETARIO y SUBSECRETARIO finalizan sus periodo el ultimo día del año en curso, en ese orden de idea se debe establecer un plan de previsión respecto a estos cargos, por sus características en la ley y el manual de funciones de la entidad, estos cargos se proveen mediante concurso, es por esto que el Concejo Distrital de Barranquilla actualmente tiene la previsión presupuestal para cubrir estas necesidades y se prepara para organizar el concurso en el tercer trimestre del año y así cubrir esta eventualidad.

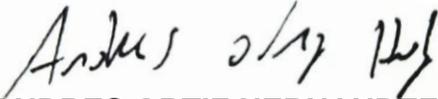
**PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO**

Actualmente se encuentran dos servidores en posibilidad de retiro del servicio por cumplimiento de requisitos pensionales, sin embargo, este retiro dependerá de la voluntad del servidor al decidir retirarse, o del cumplimiento del requisito de edad para configurar retiro forzoso, además del éxito de su trámite pensional, los cargos ocupados por servidores en esta condición identificados por niveles son:

Nivel	Numero de cargos con proyección de retiro
Asistencial	2
Técnico	0
Profesional	0

**SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PLAN.**

La oficina de recursos Humanos de la entidad, será la encargada de realizar un monitoreo y revisión del Presente Plan, a fin de establecer los ajustes y cambios que hubiere lugar cuando surjan nuevos acontecimientos que modifiquen la situación jurídica de cada uno de los Funcionarios que integran la Plante de personal de nuestra honorable entidad.

  
**ANDRES ORTIZ HERNANDEZ.**  
 Presidente.