

PLAN ANUAL DE VACANTES



AÑO 2026

ADOPTADO MEDIANTE RESOLUCION 007 DE ENERO 2 DE 2026.

INTRODUCCION

El **Plan Anual de Vacantes** constituye un instrumento esencial de la **planeación estratégica del talento humano**, mediante el cual la entidad organiza, consolida y analiza la información relacionada con la provisión de empleos, en coherencia con los objetivos institucionales y los lineamientos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**. La adecuada prestación del servicio público depende, en gran medida, de la capacidad institucional para anticipar y gestionar de manera oportuna las necesidades de talento humano, garantizando la continuidad de los procesos, la eficiencia administrativa y el cumplimiento del marco legal vigente.

En este sentido, el propósito principal del presente plan es **identificar las vacantes existentes y proyectadas**, así como definir las **estrategias para su provisión** durante la vigencia correspondiente, considerando las diferentes modalidades del empleo público, tales como los cargos de **carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y de período**. Esta previsión permite optimizar el uso de los recursos humanos y financieros, fortalecer las capacidades institucionales y mitigar riesgos asociados a la desocupación de cargos críticos.

El Plan Anual de Vacantes se concibe, además, como un **instrumento orientador y decisional** para los procesos de gestión del talento humano, sirviendo de marco de referencia para las distintas dependencias en la toma de decisiones relacionadas con la cobertura de vacantes. Su formulación y ejecución se desarrollan con estricto apego al régimen jurídico aplicable al empleo público y a los procedimientos internos establecidos, asegurando la transparencia, el mérito y la legalidad en la provisión de los cargos.

En coherencia con el **MIPG**, el presente plan forma parte integral de los **planes institucionales y estratégicos** de la entidad y se articula con el **Plan de Acción anual**, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión, al seguimiento permanente de las políticas institucionales y al logro de los resultados esperados. Así mismo, este instrumento se integra de manera armónica al **Sistema de Gestión de la Calidad**, certificado bajo la **norma ISO 9001**, y al **Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma ISO 14001**, en la medida en que promueve la planificación, el uso eficiente de los recursos, la prevención de riesgos y la mejora continua de los procesos, principios comunes a ambos sistemas de gestión.

En cumplimiento de la normatividad vigente, el **Decreto 612 de 2018**, que adiciona el Decreto 1083 de 2015, establece la obligación de integrar el Plan Anual de Vacantes al Plan de Acción institucional, en los siguientes términos:

“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.”

METODOLOGÍA Y MARCO NORMATIVO

Para la formulación del presente **Plan Anual de Vacantes**, la entidad adopta la **metodología definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**, complementada con los lineamientos técnicos y orientaciones académicas desarrolladas por la **Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)**. En aplicación de esta metodología, el plan incorpora una relación detallada de los empleos que se encuentran vacantes, así como la **estrategia de previsión asociada a cada uno de ellos**, cuando a ello haya lugar, en coherencia con las necesidades institucionales y la planeación estratégica del talento humano.

Desde el punto de vista normativo, la previsión de vacantes y la estructura del presente plan se fundamentan, en primer lugar, en el **mandato constitucional**, particularmente en lo dispuesto en el **artículo 125 de la Constitución Política**, así como en los demás apartes constitucionales que regulan el empleo público y las relaciones laborales del Estado. De este análisis se desprende que una gestión adecuada, eficiente y basada en el mérito del talento humano constituye un **imperativo constitucional**, orientado a garantizar la correcta prestación del servicio público.

En desarrollo de estos principios, el marco normativo se complementa con la **Ley 909 de 2004**, y sus disposiciones modificatorias, la cual regula el sistema de empleo público y la gestión del talento humano en la administración pública. Así mismo, el **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y sus modificaciones posteriores, constituye el **principal marco de referencia vigente** para la planeación, provisión y administración de los empleos públicos.

Para el análisis específico de las vacantes, el presente plan aplica los criterios relacionados con el **retiro forzoso**, establecidos en el **artículo 1 de la Ley 1821 de 2016**, así como las disposiciones sobre **vacancias definitivas y temporales** previstas en el **Decreto 648 de 2017**, actualmente compiladas en el Decreto 1083 de 2015, en particular en los artículos **2.2.5.2.1 y 2.2.5.2.2**. De igual manera, se consideran las distintas **formas de provisión y previsión del empleo público** contempladas en la normativa vigente.

Este marco metodológico y normativo se articula con el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, especialmente con la **Dimensión Talento Humano**, y con el enfoque de **mejora continua y gestión del riesgo**, promoviendo una planeación ordenada, transparente y sostenible del recurso humano, en consonancia con los principios de eficiencia en el uso de los recursos y optimización de los procesos institucionales.

ANÁLISIS DE VACANCIAS Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

La planta de personal del **Concejo Distrital de Barranquilla** se encuentra estructurada mediante un **acto administrativo único**, en el cual se define una **planta global de empleos**, ajustada a lo dispuesto en el **Decreto 1083 de 2015**, sus modificaciones y las directrices impartidas por el **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**. En consecuencia, la entidad cuenta con un **Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales debidamente estructurado**, que permite una adecuada gestión del empleo público.

Actualmente, la planta de personal del Concejo Distrital de Barranquilla está conformada por **cuarenta y cuatro (44) empleos**, clasificados en cargos de **carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y de período**, distribuidos en los **niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial**, conforme a la normativa vigente.

Al momento de la elaboración del presente documento, la totalidad de los **cuarenta y cuatro (44) empleos** que integran la planta de personal se encuentran **ocupados por servidores públicos activos**, en los diferentes niveles jerárquicos. No obstante, en cumplimiento de los principios de planeación y previsión del talento humano establecidos en el MIPG, se realiza el análisis correspondiente para identificar **vacantes actuales o potenciales**, derivadas de situaciones administrativas, causales de retiro o necesidades institucionales futuras.

A continuación, se presenta la relación del **número de vacantes por nivel jerárquico**, conforme a la estructura de la planta global de empleos, como insumo para la toma de decisiones y la definición de las estrategias de previsión y provisión del empleo público.

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

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 no se encuentran 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	1
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.

MAURICIO VILLAFANEZ JABBA.

Presidente.

