

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

EMPRESA DE PARQUES Y EVENTOS DE ANTIOQUIA-ACTIVA

MEDELLÍN, ENERO 2026

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes, establecido en la Ley 909 de 2004, es una herramienta que guía a la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia-ACTIVA en la identificación de la disponibilidad de cargos vacantes en su plantilla. Este instrumento tiene como objetivo administrar y actualizar la información sobre los empleos disponibles en las entidades del Estado, facilitando así una adecuada planificación de los cargos para el ejercicio fiscal.

La Empresa de Parques y Eventos de Antioquia-ACTIVA se apoyó en los lineamientos entregados por el Departamento Administrativo de la Función Pública para tales fines y el 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.

MARCO LEGAL

En la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia - ACTIVA no se cuenta con empleos de Carrera Administrativa establecidos dentro del marco legal de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto único Reglamentario No.1083 de 2015 modificado por el Decreto No.648 de 2017, donde se establece el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y ascenso a los empleos de carrera.

Sin embargo, en la actualidad contamos con 4 cargos en calidad de libre nombramiento y remoción y el cargo del jefe de la Oficina de Control Interno quien es nombrado por período. Todos estos cargos en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

El Plan anual de vacantes de Activa, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, la cual en su Título IV establece el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público, y en el Título V lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera, específicamente en sus Artículos 14, 15, 17 24, 25 y 26.

Además de la normatividad anterior se debe tener en cuenta los siguientes referentes normativos:

- **Líteral B) del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004**, el cual establece: “Elaborar el plan anual 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 2482 de 2012:** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Literal c) Artículo 3°, el cual prescribe “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 1083 de 2015, “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo.** Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el 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 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 Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”.
- Decreto 648 d 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Este nuevo modelo consiste en implementar un Plan de Acción para obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

OBJETIVO GENERAL

- Diseñar estrategias organizacionales para la planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, asegurando la disponibilidad de información veraz y actualizada sobre las necesidades de la planta de personal, y definiendo las estrategias de provisión de los empleos vacantes conforme a las normas legales vigentes, especialmente la Ley 909 de 2004.

• OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar las necesidades de personal de la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia – ACTIVA, de acuerdo con el estado de provisión de los empleos que conforman la Planta de la Global de personal.

Dar respuesta a los requerimientos que se presentan en la entidad en provisión de personal de acuerdo con las situaciones administrativas que implique vacancia temporal o definitiva.

Realizar acciones permanentes en la provisión de empleos vacantes de acuerdo con la disponibilidad de recursos financieros en la empresa, para cada caso se revisará la forma de cubrir dicha vacante.

DEFINICIONES

Empleo Público: El artículo 2 del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como "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". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.



Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones:

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

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 a las tareas propias de los niveles superiores, o labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

DESARROLLO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP para este fin, se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

ACTIVA elabora el Plan Anual de Vacantes en el que incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva para gestionar a su interior, la apropiación y disponibilidad presupuestal y se efectúa la provisión para garantizar la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes van acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias exigidas para el desempeño del empleo, se encuentran en el actual manual de funciones y competencias laborales.

El área de Gestión de Talento Humano proyecta las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier situación administrativa que pueda generar una vacante.

Para la elaboración de este plan es importante precisar que, efectuados los respectivos filtros, se tuvieron en cuenta los siguientes conceptos y orientaciones técnicas para la administración del plan:

A. Vacancia definitiva: El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos como lo establece el Decreto 648 de 2017:

- a. Por renuncia regularmente aceptada.
- b. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- c. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- d. Por vencimiento de los plazos presuntivos.

B. Vacancia temporal: El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones establecidas en el Decreto 648 de 2017:

- a. Vacaciones.
- b. Licencia.
- c. Permiso remunerado
- d. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- e. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- f. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

METODOLOGÍA

Definición de vacantes

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolló teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

La planta de empleos de **LA EMPRESA DE PARQUES Y EVENTOS DE ANTIOQUIA - ACTIVA**, se compone de 24 empleos públicos, 5 cargos en calidad de libre nombramiento y remoción; el cargo del jefe de la Oficina de Control Interno que es de período fijo y 18 de trabajadores oficiales. En este sentido, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, el plan de vacantes que a continuación presenta la Entidad se desarrolla únicamente en lo que corresponde a los empleados públicos de libre nombramiento y remoción; respecto a los trabajadores oficiales, no les compete el régimen señalado en la Ley 909 de 2004, solo se hace mención en cuanto al número y perfil del trabajador a contratar.

De esta manera, en el Plan anual de vacantes se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, registrando los requisitos que en los términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

La profesional administrativa y de talento humano realizará proyección, de los cargos vacantes y actualizará el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

CARGO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	Salario 2025	VACANTE	
					SI	NO
Gerente General	Directivo	50	4	\$19.110.485		X
Subgerente comercial	Directivo	90	4	\$17.281.734		X
Director Jurídico	Directivo	54	2	\$12.209.883		X
Director Administrativo y Financiero	Directivo	9	2	\$12.209.883		X
Jefe de Oficina de Control Interno	Directivo	6	2	\$12.209.883		X
Jefe de instrucción Control Interno Disciplinario	Directivo	6	1	\$11.212.845		X
Gestor de Operaciones	Profesional		5	\$10.627.447		X
Gestor Comercial	Profesional		5	\$10.627.447		X
Gestor Financiero	Profesional		5	\$10.627.447		X
Gestor de Eventos y Promoción Turística	Profesional		5	\$10.627.447		X
Gestor Jurídico	Profesional		5	\$10.627.447		X
Profesional Contable	Profesional		4	\$9.250.328		X
Profesional de Tesorería	Profesional		4	\$9.250.328		X
Profesional de Supervisión	Profesional		4	\$9.250.328		X
Profesional de Relaciones Corporativas	Profesional		4	\$9.250.328		X
Profesional Jurídico	Profesional		3	\$ 8.281.820		X

Profesional Administrativo y de Talento Humano	Profesional		2	\$7.406.921		X
Profesional de Operaciones	Profesional		2	\$7.406.921		X
Profesional Comercial	Profesional		2	\$7.406.921		X
Profesional de Tecnología de la información y Comunicaciones	Profesional		1	\$5.479.889		X
Profesional Financiero	Profesional		1	\$5.479.889		X
Auxiliar Comercial	Auxiliar		1	\$4.495.161		X
Asistente Administrativo y de Gestión Documental	Asistente		2	\$3.210.000		X
Asistente Administrativo Conductor	Asistente		1	\$2.938.691		X

De acuerdo con la normatividad antes mencionada, la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia-ACTIVA, la planta se encuentra sin vacantes actuales.


SANTIAGO ATEHORTÚA SIERRA
GERENTE GENERAL

	NOMBRE	FIRMA
Proyectó	Yuli Alejandra Giraldo Gómez- Profesional Administrativo y de Talento Humano	
Aprobó	Cristian Mauricio Buriticá García -Director Administrativo y Financiero	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.		

