PLAN ANUAL DE VACANTES 2025 - PERSONERÍA MUNICIPAL DE BOSCONIA – CESAR

DIRIGIDO AL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE BOSCONIA - CESAR Y A LA SOCIEDAD EN GENERAL

JAVIER ARAUJO RAMIREZ
Personero Municipal

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes de Carrera Administrativa 2025 es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con las vacantes definitivas de los empleos de Carrera Administrativa, el cual permite contar con la información de la Oferta Pública de Empleos de carrera administrativa necesaria para los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. De igual forma, contiene la información requerida en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG solicitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública

En ese sentido, La Personería Municipal, tiene entre otros propósitos que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante la vigencia 2025, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

2. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de Plan Anual de Vacantes en las entidades del sector público, son:

Ley 909 de 2004 Artículo 15. 1 “Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.”

Ley 909 de 2004 Artículo 15. 2. “Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos. b) 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 1227 de 2005 Artículo 110: “Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”.

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.6.3 Convocatorias: Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.4.9: Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto.

El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional".

- Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 498 de 2019, por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

- 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.

3. OBJETIVO GENERAL

Plan Anual de Vacantes de la Personería de Bosocnia Cesar, se centra en identificar las necesidades de personal y diseñar estrategias de planeación anual para la provisión del talento humano. Esto permite garantizar el adecuado funcionamiento de la entidad, cumplir con sus funciones misionales y disponer la gestión del talento humano como una estrategia organizacional, en concordancia con las normativas legales aplicables, como la Ley 909 de 2004.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Planificación Estratégica: Diseñar estrategias que permitan la planificación técnica y económica de la provisión del talento humano necesario para cumplir con la misión institucional.

2. Mantenimiento de la Planta de Personal: Asegurar que la planta de personal esté actualizada, gestionando el ciclo de vida del servidor público desde su ingreso hasta su retiro.

3. Provisión Oportuna de Vacantes: Garantizar que las vacantes se provean en el momento adecuado y registrar las novedades ante las entidades competentes.

4. Verificación de Derechos Preferenciales: Comprobar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para ser encargados en los cargos vacantes.

5. Información Confiable: Mantener información precisa sobre los servidores públicos, sus habilidades y conocimientos, para facilitar su reubicación o comisionamiento.

6. Bienestar y Capacitación: Implementar actividades que promuevan el bienestar y la capacitación del personal.

4. ALCANCE

El Plan de Vacantes se constituye en una herramienta que permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes en cuanto a:

Estimación de los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Identificación de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando la forma de provisión.

3. DEFINICIONES

Empleo Público: El artículo 2o 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.

Nombramiento Provisional: El artículo 9 del Decreto 775 de 2005, señala que una de las clases de nombramiento dentro del sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias es el nombramiento provisional, este consiste en la provisión de manera transitoria de un empleo de carrera administrativa, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

Nombramiento Ordinario: Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

Encargo: Se encuentra contenido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, en el cual se señala que mientras se surte el proceso para proveer empleos de carrera

administrativa y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio.

5. PLAN ANUAL DE VACANTES

6.1 Estructura de La Planta

La Personería Municipal de Bosconia cesar, tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la entidad. Con base en el Decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004. Según artículo 7° del Decreto Nacional 1876 de 1994 y Resolución No 744 de 2021.

Denominación del Cargo	**N° de cargos**	**Código**	**Grado**	**N° Horas**
Personero Municipal	1	015	01	8

Secretaria Pagadora	1	440	04	8

6.1.1 Denominación de la Planta de Cargos Personal

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.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

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

Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal

6.1.1.1 Vacantes definitivas

Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento o remoción, debido a las causales provistas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.

6.1.1.2 Vacantes temporales

Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos, licencias, comisiones, ascenso en período de prueba, entre otras (artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017).

Los empleos públicos vacantes de la Personería Municipal, se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los

cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

a. Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administra el jefe de talento Humano.

b. Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes a al Personero con funciones de Talento Humano para su revisión, al fin de establecer los lineamientos de la provisión.

c. Desde el área del Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.

d. El Personero siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, donde se encuentra la vacante y la Secretaria, el estudio de las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.

e. Desde el área del Talento Humano se procederá a revisar el cumplimiento de los requisitos mínimos requeridos para el desempeño del cargo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, para presentarlo al jefe del área respectiva.

6.1.1.3 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

6.1.1.4 Provisión de empleos temporales

La Ley 909 de 2004 en su artículo 21 establece respecto a los empleos de carácter temporal que los organismos y entidades a los cuales se les aplica la citada Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio.

De conformidad con el artículo 2.2.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015 los empleos temporales creados en las plantas de personal tendrán la vigencia determinada en el estudio técnico y en el acto administrativo de nombramiento.

6.1.2 Análisis de la Planta Actual

ADMINISTRATIVO				
DENOMINACION DEL CARGO	**NIVEL**	**Código**	**Grado**	**No. De cargos**
Personero Municipal	Directivo	015	01	1
Secretaria Pagadora	Asistencial	440	04	1

6.1.3 Reporte de Empleos Provistos y Vacantes A 31 de Enero 2025

La Personería Municipal inició el año 2025 con una planta de personal ocupada por 2 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL		
NATURALEZA DEL CARGO	**OCUPADA**	**VACANCIA**
Periodo fijo	1	0
Libre Nombramiento y Remoción	0	0
Carrera Administrativa	1	0
Contrato Término Indefinido	0	0
Contrato a término fijo	0	0
Provisional	0	0
Periodo Reglamentario	0	0
Trabajadores Oficiales	0	0
Vacantes Encargos	0	0
TOTAL	**2**	**0**

JAVIER ARAUJO RAMIREZ
Personero Municipal