 <p>Personería de Rionegro <i>nuestro compromiso es servir</i></p>	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS	Código: PE-01-PL02
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE
RECURSOS
2022**



	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS	Código: PE-01-PL02
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL	5
2. ALCANCE	5
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	5
4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA	5
5. MARCO NORMATIVO	6
6. GENERALIDADES	7
6.1 PLANTA PERSONAL	7
6.2 VACANTES DEFINITIVAS	8
6.3. FORMAS DE PROVISIÓN	9
7. CONTROL DE CAMBIOS.....	10

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS	Código: PE-01-PL02
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022


INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta 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, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, plan de provisión de recursos humanos y el Plan Anual de Vacantes.


Es por esto que la Personería Municipal de Rionegro estructura el Plan de vacantes y plan de Previsión de Recursos Humanos de conformidad a lo señalado en la Ley 909 de 2004 que en su artículo 17 dispone:

Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de provisión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

 <p>Personería de Rionegro <i>nuestro compromiso es servir</i></p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS</p>	<p>Código: PE-01-PL02</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha de Aprobación: 20/01/2022</p>

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS	Código: PE-01-PL02
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

1. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes y provisión de recursos 2022 tiene por objetivo, identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes de carrera administrativa, contando con información veraz y actualizada con el fin de generar estrategias de planeación anual con la provisión del talento humano y atendiendo las necesidades de la planta.

2. ALCANCE

La formulación del Plan Anual de Vacantes inicia desde la identificación de las necesidades de personal en la Personería Municipal de Rionegro, hasta la provisión de los cargos.


3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Empleo Público:** 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.
- **Carrera Administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y el ingreso y la permanencia por el mérito ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación y la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Misión

La Personería de Rionegro es una entidad especial del orden municipal que trabaja por la guarda, promoción, difusión y defensa de los Derechos Humanos; la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial; promueve el

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS	Código: PE-01-PL02
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022


ejercicio de las libertades civiles, los deberes y derechos por un orden justo de convivencia.

Visión

La Personería de Rionegro, en el año 2025, espera ser reconocida por sus altos índices de satisfacción en la comunidad rionegrera y demás partes interesadas con las que se relaciona, siendo un referente por su gestión en el Oriente Antioqueño para la promoción y defensa de los Derechos Humanos.

5. MARCO NORMATIVO

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Ley 909 de 2004	Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “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”, ha previsto en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes
Decreto 498 de 2020 que modifica el decreto 1083 de 2015	Artículo 1. Modificar el artículo 2.2.5.3.2 del Capítulo 3 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS	Código: PE-01-PL02
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Decreto 648 de 2017	Que el Decreto Ley 2400 de 1968, por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones, ha sido modificado por las leyes 13 de 1984 y 734 de 2002, en materia de régimen disciplinario, y por las leyes 27 de 1992, 443 de 1998, 909 de 2004, 1635 de 2013, 1821 de 2016, 1822 de 2017 y los decretos ley 3074 de 1968 y 1567 de 1998, en temas de administración de personal, situaciones administrativas y retiro de los empleados públicos.
---------------------	---

6. GENERALIDADES


6.1 PLANTA PERSONAL

Actualmente la Personería Municipal de Rionegro cuenta con una planta de cargos conformada por:

Nivel Directivo

Empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

DENOMINACIÓN	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
Personero Municipal	1	015	03	Periodo Fijo
Personero Delegado	3	040	01	Libre Nombramiento y Remoción

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS	Código: PE-01-PL02
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

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 actividades manuales o tareas laborales que se caracterizan por el predominio de simple ejecución.


DENOMINACIÓN	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
Secretaria Ejecutiva	1	425	01	Carrera Administrativa

6.2 VACANTES DEFINITIVAS

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA					
Plazas	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Estado actual de la vacante
1	Personería Municipal	Secretaria ejecutiva	425	01	Vacante provista con nombramiento provisional

La vacante no se encuentra en el concurso de méritos, ya que no hay concursos desde el momento de la postulación, sin embargo se encuentra en la plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC.

La información registrada en el presente plan corresponde al reporte de vacantes con corte al 18 de enero del 2022.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS	Código: PE-01-PL02
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

6.3. FORMAS DE PROVISIÓN

PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS

Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.


Empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 498 de 2020.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: De conformidad con el artículo 23 de 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 el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley; para la provisión temporal se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019.

Traslado: Otra forma de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la entidad hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

Reubicación: De acuerdo con lo señalado en el Decreto 648 de 2017: " Artículo 2.2.5.4.6 reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS	Código: PE-01-PL02
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

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 de los mismos términos señalados para el traslado

Encargo: Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.


Provisionalidad: Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad.

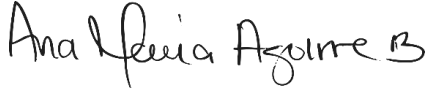
Vacancia Definitiva: Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacancia Temporal: Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separado temporalmente del cargo, porque se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, como: licencias, encargos, comisiones, ascenso, suspensión, etc.

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACION	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	20/01/2022	Creación del documento

 <p>Personería de Rionegro <i>nuestro compromiso es servir</i></p>	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS	Código: PE-01-PL02
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022


ANA MARIA AGUIRRE BETANCUR
PERSONERA MUNICIPAL