



PLAN ANUAL DE VACANTES
2021

ANA MARIA AGUIRRE BETANCUR
PERSONERA MUNICIPAL
2020 - 2024

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1 NATURALEZA DE LA ENTIDAD

La Personería Municipal de Rionegro es una entidad de control administrativo que ejerce funciones de Ministerio Público con fundamento en la Constitución Política y la Ley; le corresponde la guarda y promoción de los Derechos Humanos, la protección del interés Público y la vigilancia de la conducta de quienes desempeñan funciones públicas Municipales. Igualmente vela porque la Administración Pública, sea diligente y eficiente.

1.2 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 ejercicio de las libertades civiles, los deberes y derechos par aun orden justo de convivencia.

1.3 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.

1.4 POLÍTICA DE CALIDAD

Garantizar la protección, promoción y divulgación del ejercicio pleno de los derechos humanos, la vigilancia de la conducta oficial y la protección del interés público en la comunidad Rionegrera, buscando la excelencia de nuestros servicios y la completa satisfacción del usuario frente a sus requisitos y expectativas, garantizando la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad, sustentado en el desarrollo del recurso humano y el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

1.5 OBJETIVOS DE CALIDAD

- Satisfacer las necesidades de las partes interesadas.
- Asegurar que la programación y ejecución de los recursos financieros refleje los lineamientos estratégicos de la Personería y sus políticas.
- Realizar acciones que garanticen la protección de los derechos humanos, la defensa del interés público y la vigilancia de la conducta oficial.
- Realizar el seguimiento de la normatividad legal vigente.
- Garantizar la mejora continua de Sistema de Gestión de la Calidad.

2. LINEAMIENTOS NORMATIVOS

La Personería Municipal de Rionegro ha definido el Plan Anual de Vacantes, atendiendo como marco constitucional en concordancia con la Ley 909 del 2004, la cual establece en el numeral 2, literal b, del artículo 15 de dicha norma, señal que las unidades de personal de las entidades deberán formular el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será autorizada para la Planeación del Recurso Humano y la formulación de Políticas por lo anterior, la Personería Municipal de Rionegro adopta para la vigencia 2021, el Plan Anual de Vacantes, bajo el siguiente 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:	<p>“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</p>
Decreto 1083 de 2015	<p>“Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.</p>
	<p>“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.</p>
	<p>Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”</p>
	<p>“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base 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”..</p>

	<p>“Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”.</p>
	<p>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: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.</p>

3. JUSTIFICACIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de la Personería Municipal de Rionegro, con el fin de programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva o vacancia temporal en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, igualmente, permite definir el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de previsión para que no afecte el servicio público

4. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las necesidades de personal
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

5. 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.
- **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.

6. 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.

7. PLANTA DE PERSONAL DE LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE RIONEGRO

Actualmente la entidad cuenta con una planta de cargos conformada por: Un (1) Personero Municipal (empleo de periodo constitucional), tres (3) Personeros Delegados de libre nombramiento y remoción y una (1) Secretaria ejecutiva de carrera administrativa

PLANTA GLOBAL DE CARGOS			
NIVEL : DIRECTIVO			
DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	N° CARGOS
Personero Municipal	015	02	1
Personero Delegado	040	01	3
NIVEL ASISTENCIAL			
Secretaria Ejecutiva	440	01	1

8. VACANTES DEFINITIVAS

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA					
Cantidad	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Estado actual de la vacante
1	Personería Municipal	Secretaria ejecutiva	440	01	Vacante provisto 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 22 de enero del 2021

9. FORMAS DE PROVISIÓN

9.1 PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS

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 0024, 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.

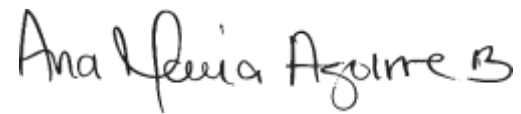
Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se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

También hay traslado cuando la administración 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 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 en los mismos términos señalados para el traslado.



ANA MARIA AGUIRRE BETANCUR
PERSONERA MUNICIPAL

Proyectó: Lorena Jiménez - Leidy Johanna Mora Olaya
Revisó y Aprobó: Ana María Aguirre Betancur