



**PERSONERIA DE VELEZ**  
*Primero tus derechos*

## **PLAN ANUAL DE VACANTES**

**PERSONERIA MUNICIPAL DE VELEZ SANTANDER**



**PERSONERIA DE VELEZ**  
*Primero tus derechos*

## **INTRODUCCION**

El plan anual de vacantes es un instrumento que tiene como fin la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin de que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva que se deban proveer en la respectiva vigencia.

Es así como la Ley 904 de 2004, establece en su artículo 15 como función de las entidades de personal “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.”

Por lo anterior, para hacer efectivo el proceso de planificación del Talento Humano requerido en la Personería Municipal de Vélez, es necesario contar con el reporte de las necesidades de cada área, que permitan consolidar un diagnóstico de necesidades de personal en términos de cantidad, perfiles que guarden relación con los planes programas y proyectos de cada una de las unidades estratégicas y misionales de la organización, así como la variación en la demanda de los servicios que presta la institución.

El contar con el Plan Anual de vacantes da la oportunidad de identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del talento humano.



PERSONERÍA DE VELEZ  
*Primero tus derechos*

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

El Plan anual de vacantes tiene por objeto administrar y actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Determinar los empleos en vacancia definitiva, identificando denominación del cargo, código, grado y si es de apoyo operativo.

Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el Plan de Provisión de la Personería Municipal de Vélez y el Plan Estratégico de la Personería Municipal de Vélez.

### AMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de la planta de la Personería Municipal de Vélez.

### RESPONSABLE

Personero.

### DEFINICIONES

**Administrativo:** Agrupa los cargos que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.

**Directivo:** Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.



**PERSONERÍA DE VELEZ**  
*Primero tus derechos*

**Empleo:** 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. (Artículo 2 Decreto 770 de 2005).

**Empleos temporales:** Se entienden por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1 del Decreto 1083 de 2015).

**Funcionario:** La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003 contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos:



**PERSONERÍA DE VELEZ**  
*Primero tus derechos*

“Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la Ley 4 de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado.

**Nombramiento:** Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Servidor público:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad y ejercen sus funciones en la forma prevista en la Constitución la Ley y el reglamento.

La Sala de consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 1996 definió al servidor público así: “Servidores Públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están al servicio del Estado y de la comunidad y deben ejercer sus funciones en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento.”

**Provisión:** La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean estas de carácter definitivo o de carácter temporal.

En Colombia la provisión de empleos de carrera puede darse de carácter definitivo o de carácter transitorio. Una y otra modalidad debe darse atendiendo los principios y derechos comunes consagrados en la Constitución Política en especial los referentes a la igualdad de oportunidades para el desempeño de cargos y funciones públicas; la legalidad de los procesos de selección, el cumplimiento de requisitos fijados para desempeñar el correspondiente empleo, la designación imparcial a través del mérito y las capacidades de los candidatos y el respeto al debido proceso



**PERSONERÍA DE VELEZ**  
*Primero tus derechos*

## **MARCO CONCEPTUAL**

El Plan de Vacantes es una herramienta necesaria para que el gobierno Nacional cuente con la oferta real de empleo público en Colombia, y de esta manera dar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican y, para contar con información que le permita al DAFP definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las organizaciones públicas y en el Estado Colombiano.

Con el propósito para ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la ley 909 de 2004 artículos 143 y 15, establecen como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de los planes anuales vacantes, su consolidación y traslado a las instancias pertinentes.

## **MARCO LEGAL**

El plan anual de vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva, el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio para la terminación de la relación laboral con el Estado.

del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único de la Función Pública, en su capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo los define:

**ARTÍCULO 2.2.5.2.1 VACANCIA DEFINITIVA:** El empleo queda vacante definitivamente en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento de los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación de desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.



PERSONERÍA DE VELEZ  
*Primero tus derechos*

8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono de empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del periodo para el cual fue nombrado.
15. La demás que determinen la constitución Política y las leyes.

El Plan Anual de vacantes no es una lista de empleos con denominación códigos y grado, es un instrumento donde se relaciona cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal. Este plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del Plan de Previsión de Talento Humano y cumple de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Así mismo es importante que el Gobierno Nacional tenga un estimativo de los empleos a proveer en las Entidades de la Administración Pública, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con la información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

Para el Plan Anual de vacantes se ha tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.



**PERSONERIA DE VELEZ**  
*Primero tus derechos*

## **PLAN ANUAL DE VACANTES**

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo, nombramiento ordinario, nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el encargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Es así como la ley 909 de 2004 establece en su artículo 15 establece como función de las unidades de personal 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.

Gestión del Talento Humano cuenta con la caracterización del personal de planta de la entidad lo cual permite la toma de decisiones relacionadas con la optimización del talento humano de planta cubriendo las necesidades que se reportan desde las diferentes unidades o áreas de la Personería, a través de reubicaciones laborales.

<b>Cargo</b>	<b>Responsables</b>
<b>Personero</b>	<b>NELSON FERNANDO MUÑOZ AYALA</b>