



DIRECCIÓN FUNCIÓN PÚBLICA

Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos - Vigencia 2023

Secretaría General - Dirección Función Pública



Introducción.....	3
1. Objetivo.....	4
1.1. Objetivo Especifico.....	4
2. Propósito.....	4
3. Marco Normativo.....	4
4. Estructura de la planta.....	7
5. Seguimiento Planta de Personal.....	9
6. Reporte de empleos provistos y vacantes vigencia 2022.....	10
7. Plan anual de previsión de empleos.....	10
8. Aprobación del Plan de previsión de empleos.....	11



INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan de Vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Dirección Función Pública guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de la Gobernación de Bolívar.

1. OBJETIVO.

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Gobernación de Bolívar, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia 2023.

Así mismo, diseñar estrategias de planeación para la provisión del recurso humano, con la finalidad de identificar las necesidades de la planta de personal, contando así con información veraz y actualizada sobre los ingresos y retiros de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- a. Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- b. Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del servicio así lo requieran.
- c. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes de conformidad con la Ley.
- d. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

2. PROPOSITO.

Definir para la vigencia 2023 los empleos vacantes en la Gobernación de Bolívar y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta de personal.

3. MARCO NORMATIVO.

Ley 909 de septiembre 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 Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen

las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Decreto 1083 de mayo de 2015. "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. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan"

"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. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter



de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“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”.

“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”.

“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”.

4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA.

Mediante Decreto No. 54 de 2017 y sus decretos modificatorios, se estableció la estructura de la Administración del Departamento de Bolívar, se dictaron reglas sobre su organización y funcionamiento, determinando la estructura interna y funciones de las dependencias del Sector Central y mediante Decreto 57 de 2017, se estableció la planta de empleos de la Gobernación de Bolívar.

Es así, como la Gobernación de Bolívar cuenta con la siguiente planta personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

PLANTA PERSONAL - GOBERNACIÓN DE BOLÍVAR			
Denominación del empleo	Código	Grado	No. de empleos
NIVEL DIRECTIVO			
Gobernador	001		1
Secretario de Despacho	020	04	16
Jefe de Oficina	006	03	2
Director Administrativo, Técnico, Operativo y Financiero	009	02	41
Jefe de Oficina	006	02	1
Jefe de Oficina	006	01	2
TOTAL EMPLEOS NIVEL DIRECTIVO			62
NIVEL ASESOR			
	Código	Grado	No. de empleos
Jefe de Oficina Asesora	115	04	2
Jefe de Oficina Asesora	115	03	3
Asesor	105	04	5
Asesor	105	03	5
Asesor	105	02	8
Asesor	105	01	10
TOTAL EMPLEOS NIVEL ASESOR			33
NIVEL PROFESIONAL			
	Código	Grado	No. de empleos
Profesional Especializado	222	12	9
Profesional Especializado	222	11	5
Profesional Especializado	222	10	10
Profesional Especializado	222	09	15
Profesional Especializado	222	08	3
Profesional Especializado	222	07	51
Profesional Universitario Área Salud	237	06	5
Profesional Universitario	219	05	3
Profesional Universitario	219	04	34
Profesional Universitario	219	03	25
Profesional Universitario Área Salud	237	03	6
Profesional Universitario	219	02	33

Profesional Universitario	219	01	16
Profesional Universitario Área Salud	237	01	4
TOTAL EMPLEOS NIVEL PROFESIONAL			219
NIVEL TECNICO			
	Código	Grado	No. de empleos
Técnico Operativo	314	07	63
Técnico Operativo	314	05	3
Técnico Operativo	314	04	20
Técnico Operativo	314	03	10
Inspector de Tránsito y Transporte	312	03	2
Técnico Operativo	314	02	8
Técnico Operativo	314	01	2
Técnico Área Salud	323	01	62
Agente de Tránsito	340	01	2
TOTAL EMPLEOS NIVEL TECNICO			172
NIVEL ASISTENCIAL			
	Código	Grado	No. de empleos
Secretario Ejecutivo	425	23	13
Conductor	480	23	2
Secretario Ejecutivo	425	22	4
Auxiliar Administrativo	407	22	10
Auxiliar Administrativo	407	21	2
Inspector	416	21	4
Secretario	440	21	4
Conductor	480	21	1
Auxiliar Administrativo	407	20	3
Auxiliar Administrativo	407	19	6
Secretario Ejecutivo	425	19	4
Auxiliar Administrativo	407	18	4
Operario	487	17	1
Conductor	480	16	8
Ayudante	472	16	1
Auxiliar Administrativo	407	15	8
Secretario	440	15	10
Secretario	440	14	1
Auxiliar Área Salud	412	14	3
Auxiliar Área Salud	412	13	2
Conductor	480	13	3
Conductor	480	12	2
Auxiliar Área Salud	412	12	1
Secretario	440	12	1
Auxiliar Administrativo	407	11	2
Ayudante	472	10	11
Auxiliar Área Salud	412	10	2
Auxiliar Administrativo	407	09	4
Auxiliar Área Salud	412	09	1

Auxiliar de Servicios Generales	470	09	9
Ayudante	472	09	3
Auxiliar Administrativo	407	06	1
Auxiliar Área Salud	412	03	17
Ayudante	472	02	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	2
Celador	477	01	4
TOTAL EMPLEOS NIVEL ASISTENCIAL			155
TOTAL PLANTA DE PERSONAL	642		

5. SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL.

El Plan Anual de Vacantes establece el seguimiento que la Dirección Función Pública realiza al comportamiento de la planta de personal, el cual se efectúa teniendo en cuenta las siguientes acciones y se evidencia a través de diferentes matrices, así:

- **Planta de personal:** La Dirección Función Pública cuenta con mecanismos digitales (Excel) que permiten identificar los empleos que pertenecen a la planta. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con la matriz de caracterización que identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo conocer qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito o convocatorias internas.
- **Caracterización de la población de la Gobernación de Bolívar:** La Dirección Función Pública administra una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

6. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES VIGENCIA 2022.

En la Gobernación de Bolívar, al 31 de diciembre de 2022, se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta.

Nivel	No. de empleos provistos	No. de empleos vacantes
Directivo	59	4
Asesor	33	0
Profesional	218	3
Técnico	159	7
Asistencial	150	9
TOTAL	619	23

7. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS.

La Dirección Función Pública, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, sean definitivas o temporales, servidores en proceso de pre -pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, comisiones, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal del funcionamiento de un área de trabajo, acorde a lo anterior, la Dirección Función Pública propone un plan de acción según sea el caso.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presenta el estado de la planta, de la Gobernación del Departamento de Bolívar, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 31 de diciembre del año 2022.

Distribución empleos Planta Personal - Corte 31 de diciembre 2022		
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Directivo	Ordinario	54
	Vacante	4
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asesor	Ordinario	33
	Vacante	0

Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional	Con derechos de carrera en su empleo titular	150
	Con derechos de carrera en encargo	37
	Periodo de prueba	3
	Ordinario	6
	Provisional	25
	Vacante	3
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Técnico	Con derechos de carrera en su empleo titular	87
	Con derechos de carrera en cargo	17
	Ordinario	11
	Provisional	43
	Vacante	7
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asistencial	Con derechos de carrera en su empleo titular	106
	Con derechos de carrera en cargo	15
	Ordinario	3
	Provisional	26
	Vacante	9

8. APROBACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS.

El reporte de las vacantes permite conocer cuáles son las necesidades de talento humano que requiere la entidad, facilita la proyección y planeación del concurso con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y las convocatorias internas para encargo que se requieran.

Nos encontramos que, cada vez que se genere una vacante definitiva se debe reportar en el Aplicativo SIMO de la CNSC, siempre y cuando no exista una lista de elegibles vigente para ese mismo cargo, porque de ser así, se solicita a la Comisión Nacional del Servicio Civil autorización para hacer uso de esa lista de elegibles y nombrar a la persona que venga en turno.

Procesos de Encargo

El encargo es una situación administrativa en la cual se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva en su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. En otras palabras, el encargo constituye una forma de provisión transitoria para las vacantes definitivas y temporales de los cargos de carrera administrativa, en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, lo cual se constituye como un derecho preferencial, para los funcionarios de carrera administrativa.

En tal sentido, además del derecho preferencial mencionado anteriormente, se deben tener en cuenta otros requisitos como:

- Que el encargo recaiga en el servidor de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.
- Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.
- Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
- Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.
- Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.

Finalmente, se debe indicar que el encargo puede finalizar si se presentan cualquiera de estas situaciones:

1. Renuncia al encargo.
2. Evaluación de desempeño no satisfactoria.
3. Por decisión del nominador debidamente motivada (se presente incumplimiento de algunos de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004).
4. Pérdida de derechos de carrera.
5. Aceptación de designación para el ejercicio de otro empleo.
6. Por provisión definitiva del empleo.
7. Por retorno de titular del empleado titular del empleo en encargo.

Siempre será imperativo dar por terminado el encargo cuando la evaluación del desempeño del empleado encargado sea no satisfactoria, lo cual implica que el servidor de carrera deberá volver al empleo del cual es titular. Igualmente, se dará por terminado el encargo a aquellos empleados que obtengan evaluación destacada, en relación con su desempeño en el encargo.

También se dará por terminado el encargo cuando el titular del cargo vuelva al empleo original lo que obedece a las vacantes temporales. Para las vacantes definitivas aplica la extensión de la lista de elegibles, autorizada previamente por la Comisión Nacional del Servicio Civil.



FINANCIACIÓN

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que la Gobernación de Bolívar establezca para cada vigencia. En todo caso, realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina del mismo, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.