RESOLUCIÓN No. 005

(25 ENERO DE 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA EL PLAN ANUAL DE VACANTES PARA LA VIGENCIA 2023"

LA PERSONERA MUNICIPAL DE CHAPARRAL TOLIMA, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, especialmente conforme las conferidas en la ley 136; 166 y 177 de 1994 y,

CONSIDERANDO

Que el Plan Anual de Vacantes de la Personería municipal, es un instrumento de gestión que tiene como finalidad la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes en la Entidad, de modo tal, que se pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, con la anuencia y disponibilidad presupuestal respectiva.

Que es oportuno señalar que las vacantes definitivas son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción y que se generan por las causales de retiro del servicio establecidas en el artículo 41° de la Ley 909 de 2004 en concordancia con las señaladas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015. Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Que de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes, que permitan lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia organizacional.

Que en este sentido, el artículo 14° de la Ley 909 de 2004, establece que al Departamento Administrativo de la Función Pública, le corresponde entre otras funciones: "(…) j) Asesorar a la Rama Ejecutiva de todos los órdenes y, en especial a los municipios en materias relacionadas con la gestión y desarrollo del talento humano; k) Formular planes estratégicos de recursos humanos y líneas

básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva; Igualmente, el artículo 15° de la misma ley, establece, respecto a las Unidades de Personal de las entidades: "(…) Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades. 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. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: (…) 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 (…)".

Que mediante Resolución 007 del 27 de enero de 2021, se adoptó el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2021, siendo necesaria su actualización para la vigencia 2023.

Conforme a lo anterior, el despacho de la Personeria Municipal de Chaparral

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Actualícese el **PLAN ANUAL DE VACANTES PARA LA VIGENCIA 2023, DE LA PERSONERIA MUNICIPAL DE CHAPARRAL** "Personeria para todos" que hace parte de la presente como anexo.

El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Chaparral Tolima, a los veinticinco días del mes de Enero de dos mil veintitrés (2023).

EDNA MARGARITA QUIÑONES ALVAREZ
Personera Municipal

PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2023

EDNA MARGARITA QUIÑONES ALVAREZ

Personera Municipal

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes de la Personería municipal, es un instrumento de gestión que tiene como finalidad la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes en la Entidad, de modo tal, que se pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, con la anuencia y disponibilidad presupuestal respectiva.

Es oportuno señalar que las vacantes definitivas son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción y que se generan por las causales de retiro del servicio establecidas en el artículo 41° de la Ley 909 de 2004 en concordancia con las señaladas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015. Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes, que permitan lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia organizacional.

En este sentido, el artículo 14° de la Ley 909 de 2004, establece que al Departamento Administrativo de la Función Pública, le corresponde entre otras funciones: "(…) j) Asesorar a la Rama Ejecutiva de todos los órdenes y, en especial a los municipios en materias relacionadas con la gestión y desarrollo del talento humano; k) Formular planes estratégicos de recursos humanos y líneas básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva; Igualmente, el artículo 15° de la misma ley, establece, respecto a las Unidades de Personal de las entidades: "(…) Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades. 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. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: (…) 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 (…)".

PLATAFORMA ESTRATEGICA

La personería de Chaparral se visibiliza como una institución que contribuye a la defensa, promoción y protección de los Derechos Humanos, el Medio Ambiente atendiendo a las funciones que le asisten en la defensa del orden jurídico, el patrimonio público y los derechos y garantías fundamentales, así como también la protección y la búsqueda del progreso y desarrollo de la comunidad, orientada a la prestación del servicio en condiciones óptimas a la ciudadanía, empleando para todo efecto talento humano que se tiene a disposición.

MISION

La Personería Municipal es un ente del Ministerio Público, autónoma e independiente, que representa a la comunidad ante la Administración Municipal, que promueve y protege los derechos humanos, en temas como derechos civiles y políticos, derechos de la población victima del conflicto armado, derechos colectivos, derechos de los niños, niñas y adolescentes, derecho a la salud, derecho a la educación.

Defiende los intereses de la sociedad, ejerce vigilancia sobre las personas que desempeñan funciones públicas y vela por la adecuada distribución y gasto de los recursos públicos.

VISION

Obtener en el Siglo XXI un liderazgo y digno reconocimiento a nivel local y nacional, por ser un ente de excelencia que poya, vigila y contribuye al respeto de los Derechos humanos y fundamentales, la promoción del desarrollo humano, la vigilancia y control de los intereses y patrimonio público.

ESTRUCTURA ORGANICA

DENOMINACION DEL EMPLEO	NIVEL	CODIGO	GRADO	No. CARGOS	JEFE INMEDIATO
PERSONERO	DIRECTIVO	015	15	1	N/A
SECRETARIO	ASISTENCIAL	440	06	1	Personero

OBJETIVOS

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Promover, divulgar y proteger los Derechos Humanos con un enfoque diferencial, y contribuir en el fortalecimiento de la cultura de paz y reconciliación.
- Promocionar el conocimiento y el respeto por los derechos de los ciudadanos y el correcto actuar de los servidores públicos por medio de acciones preventivas, y con el ejercicio del control disciplinario eficiente y eficaz.
- Realizar veeduría a la gestión y función pública de las entidades Municipales, verificando la cabal observancia del orden jurídico y de los principios que lo orientan, incentivando la participación de ciudadana en el control al Estado.
- Promover y difundir la democracia, la participación comunitaria y ciudadana.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

Se cuenta con la siguiente planta de personal:

I. IDENTIFICACION DEL EMPLEO	
Nivel	Directivo
Denominación del Cargo	Personero
Código	015
Grado	15
No. de Cargos	Uno (1)
Dependencia	Personería Municipal
I. IDENTIFICACION DEL EMPLEO	
Nivel	Asistencial
Denominación del Cargo	Secretario
Código	440
Grado	06
No. de Cargos	Uno (1)
Dependencia	Personería Municipal

ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS

La Personería municipal de en su función administrativa de gestión integral del talento humano tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, para garantizar que la entidad cuente con servidores competentes y comprometidos y que coadyuven al logro de los objetivos y planes de la organización.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Directivo y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa, a la fecha no existen cargos vacantes, toda vez que el único cargo de la planta de personal está ocupado por una persona que se encuentra en carrera administrativa.

PREVISIÓN DE RETIROS

La Ley 909 de 2004 en su artículo 41°, en concordancia con el artículo 2.2.11.1.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, señala las causales de retiro del servicio de los Servidores que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa; así mismo de conformidad con lo establecido en la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016, solo es viable prever la causal de retiro por edad de retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas la edad de setenta años (70); en este sentido, revisada la planta de personal de la Entidad, no se encontró funcionario que sea susceptible de ser retirado del servicio por cumplir, en esta vigencia, los setenta años de edad que establece esta normativa.

EDNA MARGARITA QUIÑONES ALVAREZ
Personera Municipal