



Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos Vigencia 2025

Secretaría General - Dirección Función Pública



Introducción.....	3
1. Objetivo.....	4
1.1. Objetivo Especifico.....	4
2. Propósito.....	4
3. Marco Normativo.....	5
4. Estructura de la Planta de Personal.....	8
5. Seguimiento Planta de Personal.....	11
6. Reporte de empleos provistos y vacantes vigencia 2024.....	12
7. Plan anual de previsión de empleos.....	12
8. Aprobación del Plan de previsión de empleos.....	13



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 2025.

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 2025 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."

Que, la norma ibidem, en el ARTÍCULO 2, determina que: El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:

"ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.



En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

- 1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.*
- 2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.*
- 3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.*

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuaran en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción (...)"

El Artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de mayo de 2015, establece "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. 297 de 2024 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 298 de 2024, 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				
No de empleos	Denominación del empleo	Código	Grado	Fuente de financiación
1	Gobernador	001	NA	RP
18	Secretario de Despacho	020	04	RP
1	Secretario de Despacho	020	04	RC
3	Jefe de Oficina	006	03	RP
1	Jefe de Oficina	006	02	RP
1	Jefe de Oficina	006	01	RP
12	Director Administrativo	009	02	RP
1	Director Administrativo	009	02	RC
6	Director Financiero	009	02	RP
8	Director Operativo	009	02	RP
20	Director Técnico	009	02	RP
3	Director Técnico	009	02	RC
75	TOTAL NIVEL DIRECTIVO PLANTA GLOBAL			
NIVEL ASESOR				
No de empleos	Denominación del empleo	Código	Grado	Fuente de financiación
2	Jefe Oficina Asesora	115	04	RP
2	Jefe Oficina Asesora	115	03	RC
1	Jefe Oficina Asesora	115	03	RP
8	Asesor	105	04	RP
5	Asesor	105	03	RP
4	Asesor	105	02	RP
13	Asesor	105	01	RP
1	Asesor	105	01	RC
36	TOTAL NIVEL ASESOR PLANTA GLOBAL			
NIVEL PROFESIONAL				
No de empleos	Denominación del empleo	Código	Grado	Fuente de financiación
4	Profesional Especializado	222	12	RP
15	Profesional Especializado	222	09	RP
3	Profesional Especializado	222	08	RP
42	Profesional Especializado	222	07	RP
3	Profesional Universitario	219	05	RP
3	Profesional Universitario	219	04	RP

38	Profesional Universitario	219	02	RP
15	Profesional Universitario	219	01	RP
5	Profesional Especializado	222	12	SGP
10	Profesional Especializado	222	10	SGP
31	Profesional Universitario	219	04	SGP
5	Profesional Especializado	222	11	RC
13	Profesional Especializado	222	07	RC
25	Profesional Universitario	219	03	RC
5	Profesional Universitario Área Salud	237	06	RC
6	Profesional Universitario Área Salud	237	03	RC
4	Profesional Universitario Área Salud	237	01	RC
227	TOTAL NIVEL PROFESIONAL PLANTA GLOBAL			
NIVEL TÉCNICO				
No de empleos	Denominación del empleo	Código	Grado	Fuente de financiación
41	Técnico Operativo	314	07	RP
6	Técnico Operativo	314	05	RP
8	Técnico Operativo	314	04	RP
9	Técnico Operativo	314	03	RP
8	Técnico Operativo	314	02	RP
2	Técnico Operativo	314	01	RP
2	Inspector de Tránsito y Transporte	312	03	RP
18	Técnico Operativo	314	07	SGP
1	Técnico Operativo	314	04	SGP
62	Técnico Área Salud	323	01	RC
4	Técnico Operativo	314	07	RC
11	Técnico Operativo	314	04	RC
172	TOTAL NIVEL TÉCNICO PLANTA GLOBAL			
NIVEL ASISTENCIAL				
No de empleos	Denominación del empleo	Código	Grado	Financiación
2	Agente de transito	403	01	RP
1	Auxiliar Administrativo	407	09	RP
2	Auxiliar Administrativo	407	11	RP
12	Auxiliar Administrativo	407	15	RP
4	Auxiliar Administrativo	407	18	RP
4	Auxiliar Administrativo	407	19	RP
3	Auxiliar Administrativo	407	20	RP
2	Auxiliar Administrativo	407	21	RP
1	Auxiliar Administrativo	407	22	RP
2	Auxiliar Administrativo	407	19	SGP
6	Auxiliar Administrativo	407	22	SGP
3	Auxiliar Administrativo	407	22	RC
1	Auxiliar Administrativo	407	06	RC

3	Auxiliar Administrativo	407	09	RC
3	Auxiliar Área Salud	412	13	RC
17	Auxiliar Área Salud	412	03	RC
1	Auxiliar Área Salud	412	09	RC
2	Auxiliar Área Salud	412	10	RC
1	Auxiliar Área Salud	412	12	RC
2	Auxiliar Área Salud	412	14	RC
9	Auxiliar de Servicios Generales	470	09	RP
2	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	RC
1	Ayudante	472	02	RP
3	Ayudante	472	09	RP
11	Ayudante	472	10	RP
1	Ayudante	472	16	RP
4	Celador	477	01	RC
2	Conductor	480	12	RC
3	Conductor	480	13	RC
8	Conductor	480	16	RP
1	Conductor	480	21	RP
2	Conductor	480	23	RP
4	Inspector	416	21	RP
1	Operario	487	17	RC
1	Secretario	440	12	RP
1	Secretario	440	14	RC
10	Secretario	440	15	RC
4	Secretario	440	21	RP
4	Secretario Ejecutivo	425	22	SGP
4	Secretario Ejecutivo	425	19	RP
13	Secretario Ejecutivo	425	23	RP
161	TOTAL NIVEL ASISTENCIAL PLANTA GLOBAL			
TOTAL PLANTA DE PERSONAL		671		



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 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, así como las situaciones administrativas en las que se encuentren.
- **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.
- **Identificación de los funcionarios próximos alcanzar la edad de retiro forzoso:** La Dirección Función Pública cuenta con las herramientas necesarias para identificar los funcionarios que están próximos a llegar a la edad de retiro forzoso, esto es los 70 años de edad, y así poder adelantar las acciones necesarias para evitar afectaciones en la prestación del servicio de la dependencia, una vez se produzca el retiro, proveyendo los empleos de manera oportuna.



6. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES VIGENCIA 2024.

En la Gobernación de Bolívar a 31 de diciembre de 2024, se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta.

Nivel	No. de empleos aprobados	No. de empleos vacantes
Directivo	75	2
Asesor	36	1
Profesional	227	18
Técnico	172	24
Asistencial	161	8
TOTAL	671	53

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.

Para la vigencia 2025, se tiene previsto retirar un aproximado de 10 funcionarios, por haber alcanzado la edad de retiro forzoso (70 años); por lo que una vez se produzca el retiro del servicio, se adelantaran los tramites pertinentes para proveer esos empleos.

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 2024.

Distribución empleos Planta Personal - Corte 31 de diciembre 2024		
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de empleos
Directivo	Ordinario	75
	Vacante	2
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de empleos
Asesor	Ordinario	36
	Vacante	1
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de empleos



Profesional	Con derechos de carrera en su empleo titular	101
	Con derechos de carrera en encargo	76
	Periodo de prueba	0
	Ordinario	5
	Provisional	27
	Vacante	18
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de empleos
Técnico	Con derechos de carrera en su empleo titular	63
	Con derechos de carrera en cargo	28
	Ordinario	11
	Provisional	46
	Vacante	24
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de empleos
Asistencial	Con derechos de carrera en su empleo titular	71
	Con derechos de carrera en cargo	31
	Ordinario	3
	Provisional	48
	Vacante	8

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. Para la vigencia 2025 se prevén adelantar las mesas de trabajo con la CNSC y comenzar la fase preparatoria para la próxima convocatoria territorial, donde se ofertaran los empleos que se encuentran en vacancia definitiva.