PLAN ANUAL DE VACANTES

2022

INTRODUCCIÓN

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 la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

En ese sentido, el Instituto para el Desarrollo del Cesar tiene entre otros propósitos que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

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, a fin de que las diferentes dependencias del Instituto para el Desarrollo del Cesar cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones; y objetivos que comprendan la previsión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo a los principios de la función pública, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

ANALISIS DE PLANTA ACTUAL

El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de la ley. Por empleo se entiende el 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.

La constitución política de 1991, en su artículo 123 establece tres categorías distintas de servidores públicos: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

En cuanto a los **Empleos de libre nombramiento y remoción** sobre este particular la Corte Constitucional en Sentencia C-154 de 1994, MP. José Gregorio Hernández Galindo, sostuvo que: “Estos cargos, de libre nombramiento y remoción, no pueden ser otros que los creados de manera específica, según el catálogo de funciones del organismo correspondiente, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se

adoptan políticas o directrices fundamentales, o los que implican la necesaria confianza de quien tiene a su cargo dicho tipo de responsabilidades.

En este último caso no se habla de confianza inherente al cumplimiento de toda función pública, que constituye precisamente uno de los objetivos de la carrera pues el trabajador que es nombrado o ascendido por méritos va quilatando el grado de fe institucional en su gestión, sino de la confianza inherente al manejo de asuntos pertenecientes al exclusivo ámbito de la reserva y el cuidado que requieren cierto tipo de funciones, en especial aquellas en cuya virtud se toman las decisiones de mayor trascendencia para el ente de que se trata."

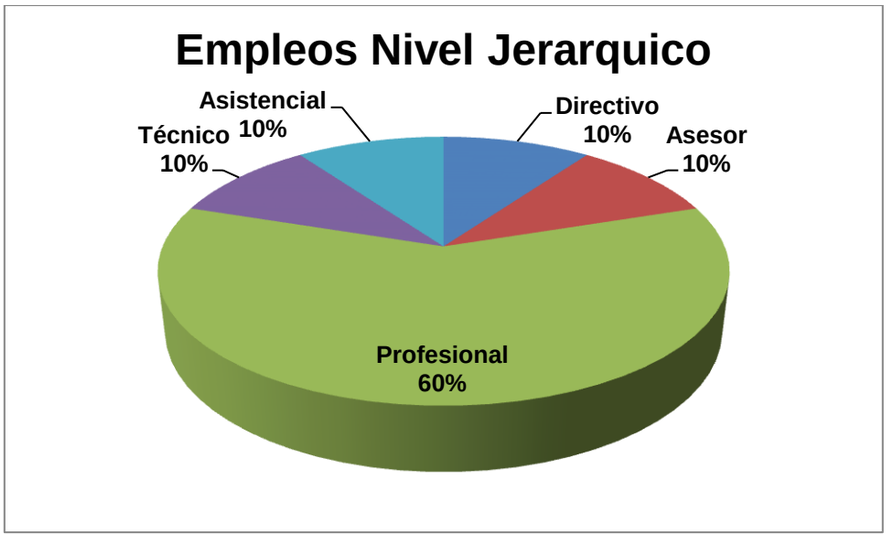
El Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, cuenta con una planta de empleos, el cual es aprobada por Junta directiva, conformada por 10 empleos de libre nombramiento y remoción, 1 empleo de Nombramiento por periodo fijo y 1 empleo por Provisionalidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presentan los cuadros de la planta global de la entidad y su distribución.

→ **Empleos planta global**

NIVEL	No. Empleos
Directivo	**1**
Asesor	**1**
Profesional	**6**
Técnico	**1**
Asistencial	**1**

Los empleos están distribuidos por nivel jerárquico, siendo el nivel profesional el que más aporta al total de la planta, seguido del nivel asistencial, directivo, técnico y asesor.



VACANTES PLANTA GLOBAL	
NIVEL	**No. De Vacantes**
Técnico	**1**

PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, las hojas de vida de los servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2022, un servidor con empleo de libre nombramiento y remoción el cual desempeña como Profesional, Código 219, Grado 01 de la planta del Instituto para el Desarrollo del Cesar, Cumplió el tiempo de jubilación.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 tales como: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, renuncia, invalidez absoluta, edad de retiro forzoso, destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial, supresión del empleo, muerte, las demás que determine la Constitución Política y las leyes; se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.