

# PLAN ANUAL DE VACANTES

OFICINA DE TALENTO HUMANO  
COMITÉ DIRECTIVO

ADRIANA ESCOBAR GOMEZ  
Contralora Departamental del Huila

Proyecto:  
TEOFILO TRUJILLO TRUJILLO

Neiva, Enero 2018

*Todos controlamos!*

## TABLA DE CONTENIDO

1. PLAN ANUAL DE VACANTES 2018
2. OBJETIVO
3. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL
4. PROVISIÓN DE EMPLEOS
  - 4.1. Provisión De Vacantes Definitivas En Empleos De Carrera Mediante Concurso De Méritos
  - 4.2. Provisión Transitoria De Vacancias Definitivas En Empleos De Carrera
    - 5.3.1 El Encargo
    - 5.3.2 El nombramiento provisional
  - 5.4 Proyecciones De Retiro Del Servicio Por Edad De Retiro Forzoso O Jubilación.

***Todos controlamos!***

## 1. PLAN ANUAL DE VACANTES

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.

La Oficina de Talento Humano de la Contraloría Departamental del Huila tiene, entre otros propósitos, que las diferentes dependencias, cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

## 2. OBJETIVO

Proveer transitoriamente a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional los cargos vacantes de la Planta de Personal de la Contraloría durante la vigencia 2018, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 31 de diciembre de 2018 y acorde con la distribución de la planta que se determine.

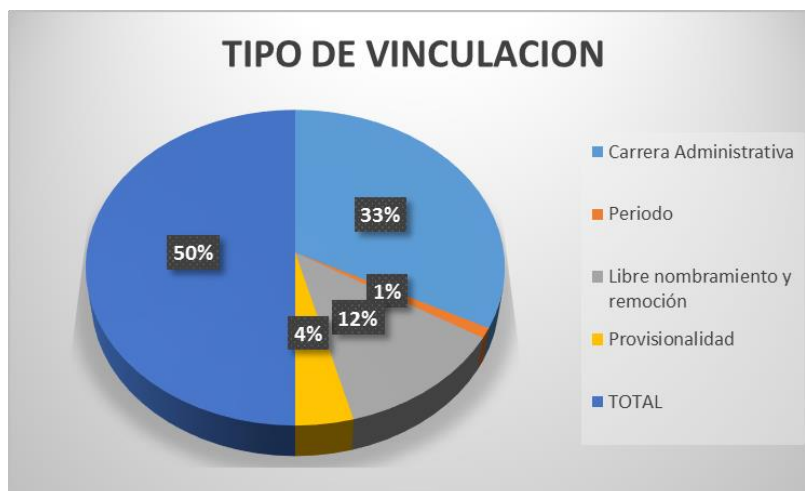
## 3. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.

Mediante el Ordenanza 002 del 09 de febrero 2009, se estableció la Planta Única de Personal de la Contraloría Departamental del Huila. La citada Ordenanza estableció una planta de personal compuesta por 49 empleos, con la siguiente denominación, código y grado:

***Todos controlamos!***

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS
Contralor Departamental	10	10	1
Jefe de Oficina	006	09	8
Profesional Universitarios	219	07	17
Técnico Operativo	314	05	8
Asesor	105	08	4
Secretario Ejecutivo	425	06	1
Secretario	440	04	4
Auxiliar Administrativo	407	02	2
Conductor	480	03	2
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	2
<b>TOTAL</b>			<b>49</b>

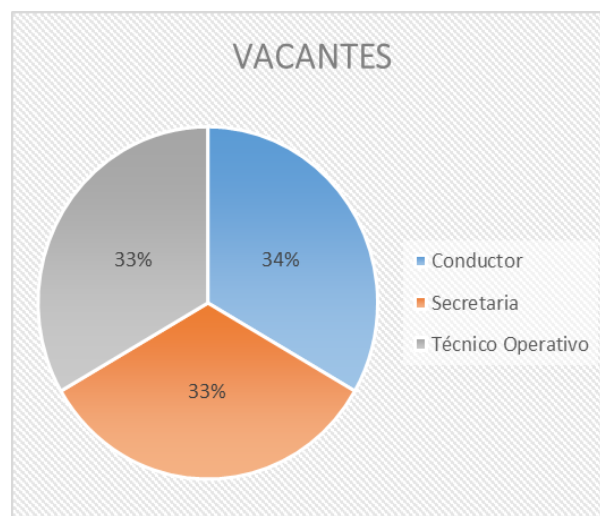
A continuación se analiza la planta de personal de acuerdo al tipo de vinculación y el número de empleados, con el fin de determinar, el número de vacantes de la Entidad, así:



Una vez analizada, el número de vacantes, a continuación se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente que se encuentran en vacancia definitiva, teniendo en cuenta el cargo, con fecha de corte al 30 de enero de 2018.

***Todos controlamos!***

CARGOS	NUMERO (vacantes)
Conductor	1
Secretaria	1
Técnico Operativo	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>



Una vez realizado el análisis de la planta actual de la Contraloría, e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un déficit de empleos o que los servidores que los ocupan presenten serías falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos.

#### 4. PROVISIÓN DE EMPLEOS

##### 4.1 Provisión De Vacantes Definitivas En Empleos De Carrera Mediante Concurso De Méritos.

La Contraloría, durante la vigencia fiscal 2018, estará al tanto de los cometidos pertinentes con el fin de que la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-, como órgano competente, dé inicio formal al proceso de selección meritocrático para garantizar la provisión de los empleos que hacen parte del Plan Anual de Vacantes mediante concurso de méritos, dando de este modo cabal cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Para ello, la Oficina de Talento Humano deberá proporcionar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información del 100% de las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa que se reporten a la fecha de corte que fije la CNSC, con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de

*Todos controlamos!*

Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de Vacantes, el cual se compone de las vacantes definitivas de carrera reportadas a 1 de enero de 2018.

#### **4.2. Provisión Transitoria De Vacancias Definitivas En Empleos De Carrera**

La Contraloría Departamental del Huila procederá, con la mayor brevedad posible, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal permanente que a 1º de enero de 2018 reportaban vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

##### **4.2.1. El Encargo**

El Encargo será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de los vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo

##### **4.2.2. El nombramiento provisional**

El nombramiento provisional será la modalidad de provisión transitoria extraordinaria de los empleos de carrera administrativa. Únicamente se podrán efectuar nombramientos provisionales cuando se certifique la inexistencia de personal de carrera que reúna las condiciones y requisitos legales para el desempeño de los empleos. Lo anterior en cumplimiento de las normas contempladas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

Una vez realizado el análisis de la planta actual de la Contraloría, e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un déficit de empleos o que los servidores que los ocupan presenten serías falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos.

##### **4.2.3 Proyecciones De Retiro Del Servicio Por Edad De Retiro Forzoso O Jubilación.**

*Todos controlamos!*

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la oficina de Talento Humano de la Contraloría Departamental del Huila, analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2018 un servidor manifestó su intención de retiro por jubilación, por lo tanto, para el transcurso del año quedará una vacante, el cual se provisionara conforme lo estipulado anteriormente.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

***Todos controlamos!***