

PLAN ANUAL DE VACANTES

OFICINA DE TALENTO HUMANO

AMAURY LUIS FLOREZ REINO
Contralor Departamental del Huila

Proyecto:
CLARA ROCIO SOTTO MEDINA

Neiva, Enero 2020

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
 - 2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS
3. DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA APLICABLE
4. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES
5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL
6. VACANTES
7. PROVISIÓN DE EMPLEOS
 - 7.1. Empleos de Carrera Administrativa
 - 7.2. Provisión Transitoria De Vacancias Definitivas En Empleos De Carrera
 - 7.2.1 El Encargo
 - 7.2.2 El nombramiento provisional
 - 7.2.3 Proyecciones De Retiro Del Servicio Por Edad De Retiro Forzoso
O Jubilación.
8. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO
9. MARCO JURIDICO

1. 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 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 2020, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 31 de diciembre de 2019 y acorde con la distribución de la planta.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de la planta de personal de cada oficina.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.
- Tramitar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad

3. DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

Encargo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo.

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.

Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos 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.

Encargo interinstitucional. Hay encargo interinstitucional cuando el Presidente de la República designa temporalmente a un empleado en otra entidad de la Rama Ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual él sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

Provisionalidad: Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

Vacante Definitiva: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacante Temporal: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

Empleo Público: 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.

Empleo Temporal Y/O Transitorio: Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a la normatividad vigente.

4. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

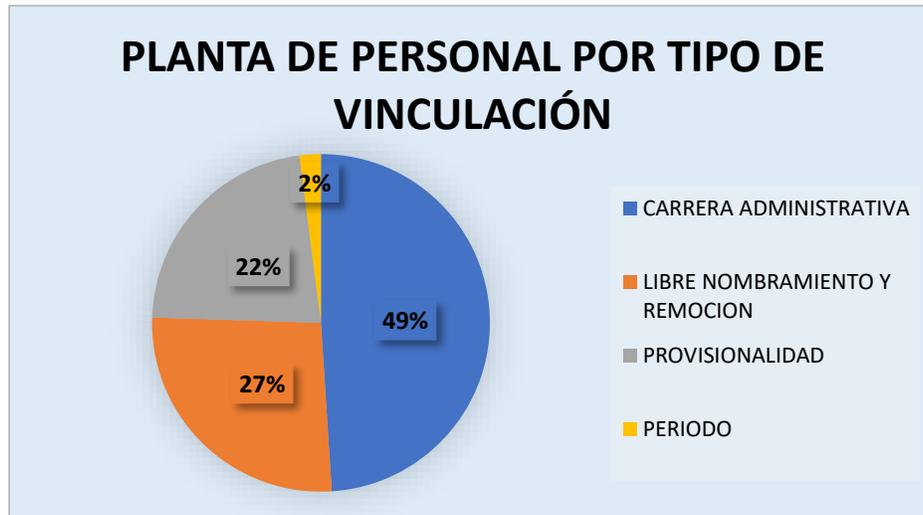
5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.

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

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	9
Asesor	105	08	3
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
TOTAL			49



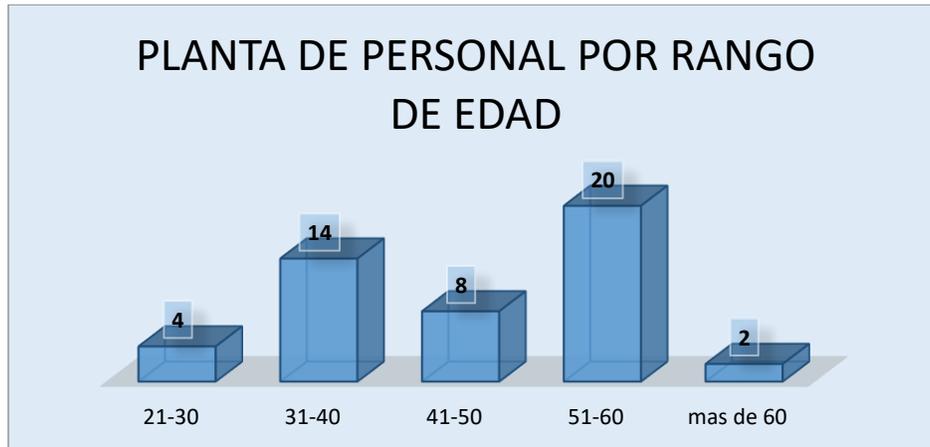
- Igualmente, la Contraloría Departamental del Huila, con corte 31 de diciembre de 2019, se cuenta con 23 funcionarios de carrera administrativa, 13 de libre nombramiento y remoción, 11 en provisionalidad y 1 de periodo.



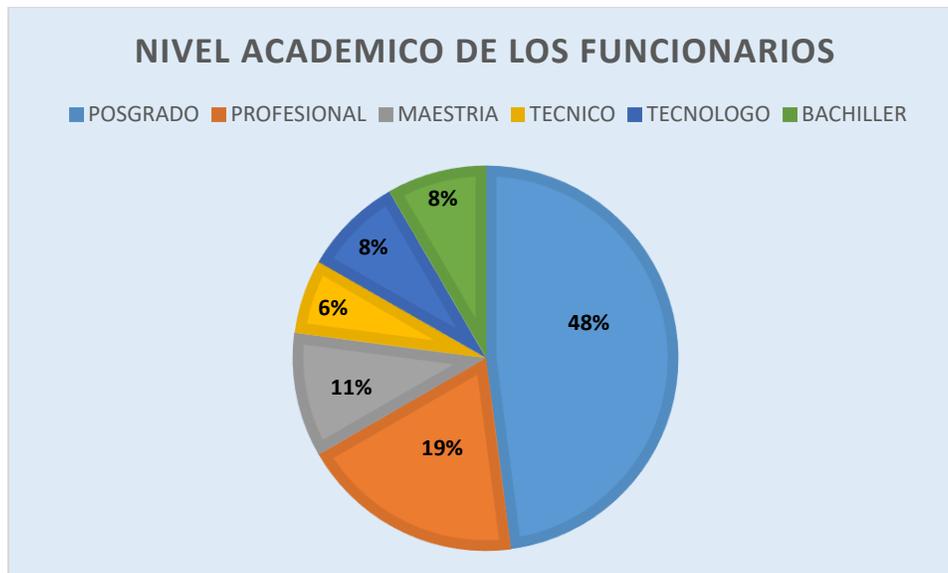
- En relación con la caracterización de la planta de personal por género la Contraloría Departamental del Huila, cuenta con 26 mujeres y 22 hombres, con corte 31 de diciembre de 2019 tal y como lo demuestra la gráfica siguiente:



- Respecto a las edades de los funcionarios a 31 de diciembre de 2019, encontramos que el 42% se encuentra en las edades entre 51 y 60 años, el 29% entre 31 y 40 años, el 17% entre 41 y 50 años, el 8% entre 21 y 30 años, el 4% más de 60 años

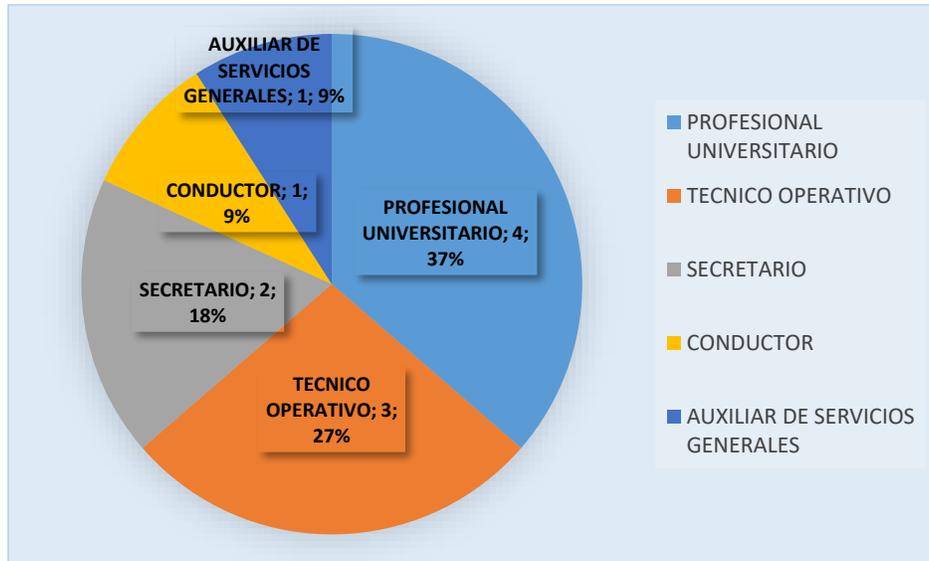


- Con relación del grado de estudio cursado, se estableció que a 31 de diciembre de 2019, que: los Estudios Especializados, 23 funcionarios representando el 48%; Estudios Profesionales, 9 funcionarios representando el 19%; Estudios Maestría, 5 funcionarios representan el 11%; Estudios Técnicos, 3 funcionarios representan el 6%; Estudios Tecnológicos, 4 funcionarios representando el 8%; Estudios Secundarios, 4 funcionarios representando el 8%, generando esto un gran ambiente profesional en la mayoría de los funcionarios.



6. VACANTES

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 31 de diciembre de 2019.



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.

7. PROVISIÓN DE EMPLEOS

7.1 Empleos de Carrera Administrativa:

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial.
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley

387 de 1997 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004 Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

En tal sentido la Contraloría, durante la vigencia fiscal 2020, 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 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 15 de enero de 2020.

7.2. 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 2020 reportaban vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

7.2.1. 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.

Por tal motivo, la Contraloría Departamental del Huila, expidió la Resolución 883 de 2017 “Por la cual se establecen los criterios de desempate para acceder a un empleo de carrera en calidad de encargo” y la Resolución No. 032 de 2018 “por medio de la cual se modifica la Resolución No. 883 de 2017” con el fin de dar cumplimiento al artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

7.2.2. 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.

7.2.3 Proyecciones De Retiro Del Servicio Por Edad De Retiro Forzoso O Jubilación.

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 2020, un (1) funcionario manifestó la intención de retiro por jubilación, por lo tanto, para el transcurso del año quedarán una (1) vacante, el cual se provisionaran 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.

8. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de lograr cumplir con el Plan Anual de Vacantes, la Contraloría Departamental del Huila, tiene en cuenta las siguientes acciones para su respectivo seguimiento:

- El Plan Anual de Vacantes se desarrolla con base en las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.
- A través de los procesos de encargo que adelante la entidad.
- Por medio del Comisión de Personal.
- Mediante el uso de las listas de elegibles que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil

9. MARCO JURIDICO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleados de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP es entre otros los siguientes:

- **Ley 909 de 2004**, Literal b) artículo 15, el cual 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*”

- **Ley 1960 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 estos 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 aplicara 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.

ARTÍCULO 2. 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 continuarán en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción.

PARÁGRAFO. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo.

- **Decreto 2482 de 2012**, Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la

Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “*Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes*”

- **Decreto 1227 de 2005**, Artículo 110. *Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”*