



PLAN ANUAL DE VACANTES 2019

1. **OBJETIVO.** El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del Talento Humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del Talento humano como una estrategia organizacional.
2. **ALCANCE.** Este plan, junto con la previsión de recursos humanos permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en la Gobernación del Departamento Norte de Santander, en cuanto a:
 - 2.1. Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
 - 2.2. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
 - 2.3. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

- 3.1. **Empleo Público.** El artículo 2 del Decreto 770 de 2005, define el empleo público “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”.
- 3.2. **Clasificación según la naturaleza de las funciones.** Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos públicos se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:
 - 3.2.1. **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de gerencia pública.
 - 3.2.2. **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.
 - 3.2.3. **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,

Proyectó: Sandra Yaneth Quintero – Profesional Especializado (E)





supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

- 3.2.4. 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.
- 3.2.5. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución

4. RESPONSABILIDADES. El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Jefe del Área de Talento Humano – Secretaría General.
5. METODOLOGIA DE PROVISION. El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el documento expedido por el DAFP “Lineamientos para la elaboración del plan de vacantes”

El jefe del Área de Talento Humano proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en un archivo Excel creado para tal fin.

5.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo:

- 5.1.1. Selección. Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente y el Criterio Unificado Provisión de Empleos Públicos mediante encargo, ponente: Comisionado Fridole Ballén Duque de fecha 13 de diciembre de 2018. Los empleos de Libre Nombramiento y Remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Teniendo en cuenta que a la fecha nos encontramos en fase de planeación en la convocatoria No. 805 - Territorial Norte que lleva a cabo la CNSC, la selección de personal se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el procedimiento de “Gestión del Empleo”

Proyectó: Sandra Yaneth Quintero – Profesional Especializado (E)





del Proceso de Gestión del Talento Humano diseñado para tal fin por la Gobernación de Norte de Santander.

- 5.1.2. Movilidad. Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.
- 5.1.3. Permanencia. La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:
- 5.1.3.1. Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- 5.1.3.2. Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- 5.1.3.3. Evaluación. El empleo público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de concurso que adelante la CNSC u otra situación.
- 5.1.3.4. Promoción de lo Público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.
- 5.1.4. Retiro. El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de las funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleados de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la Ley y deberán efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, El Área de Talento Humano se encuentra realizando el análisis correspondiente de las

Proyectó: Sandra Yaneth Quintero – Profesional Especializado (E)





historias laborales de los funcionarios de la Planta del Nivel Central, tendientes a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por edad de retiro forzoso o jubilación.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes por lo general se ocasionan en la mayoría de los casos, por renuncia regularmente aceptada.

5.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo. Para la vigencia 2019 se espera la provisión por mérito con las listas de elegibles de las vacantes ofertadas en el proceso de selección adelantado en el marco de la convocatoria No. 805 de 2018 – Convocatoria Territorial Norte con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO. El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Gobernación de Norte de Santander, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Actualmente la Gobernación del Departamento Norte de Santander cuenta con 320 cargos de los cuales 311 cargos se encuentran provistos. (Ver planta de personal Nivel Central Gobernación. anexo 1).

Naturaleza del Cargo	Nivel	Total Cargos en Planta	No. Cargos provistos
Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	20	20
	Asesor	18	18
	Profesional	20	19
	Técnico	5	5
	Asistencial	16	14
Total Cargos LNYR		79	76
Carrera Administrativa	Profesional	91	86
	Técnico	51	50
	Asistencial	99	97
Total Cargos CADT		241	233
Total Cargos		320	309

Proyectó: Sandra Yaneth Quintero – Profesional Especializado (E)



De los 320 cargos de la Planta del Nivel Central, a 30 de enero de 2019, existe una ocupación del 97%. Los niveles más representativos son el Nivel Asistencial, con una participación del 36.013% del total de las plazas, el Profesional con una participación del 34.084%, el Técnico con una participación del 17.685%, el Directivo con una participación del 6.431% y por último el asesor con una participación del 5.788%.

EMPLEOS POR TIPO DE NOMBRAMIENTO

Tipo de Nombramiento	Cargos Provistos
De Período	2
Libre Nombramiento y Remoción	74
Carrera Administrativa	135
Nombramiento Provisional	98
Total Cargos	309

136 servidores ocupan empleos de carrera administrativa y representan el 43.729% del total de las plazas provistas, 75 servidores de Libre Nombramiento y Remoción y 2 servidores de período, el Gobernador y el Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno de Gestión.

DISPONIBILIDAD DE PERSONAL PROVISTO

Nivel	Carrera Administrativa	Provisionales	Libre Nombramiento y Remoción	De Período Fijo	TOTAL
Directivo	0	0	19	1	20
Asesor	0	0	17	1	18
Profesional	64	22	19	0	105
Técnico	37	13	5	0	55
Asistencial	34	63	14	0	111
TOTAL	135	98	74	2	309

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS PROVISTOS POR DEPENDENCIAS

En la Gobernación del Departamento Norte de Santander, existen 20 secretarías a través de las cuales se gestionan los diferentes procesos: Direccionamiento Estratégico, Misionales y de Soporte.

Nombre de la Secretaría	No. De Funcionarios
Despacho del Gobernador	46
Secretaría Jurídica	10

Proyectó: Sandra Yaneth Quintero – Profesional Especializado (E)





Nombre de la Secretaría	No. De Funcionarios
Secretaría de Hacienda	47
Secretaría General	65
Secretaría de Planeación y Desarrollo Territorial	25
Secretaría de Minas y Energía	7
Secretaría de Infraestructura	10
Secretaría de Gobierno	8
Secretaría de Desarrollo Social	10
Secretaría de Cultura	7
Secretaría de Desarrollo Económico	13
Secretaría de Educación	17
Secretaría de Transito	5
Secretaría Privada	3
Secretaría de la Mujer	4
Secretaría de Vivienda y Medio Ambiente	8
Secretaría de Fronteras y Cooperación Internacional	3
Secretaría de Atención Integral a las Víctimas	6
Secretaría de Agua Potable y Saneamiento Básico	6
Secretaría de Tecnologías de la Información y comunicaciones	9
TOTAL CARGOS	309

ROTACION DE PERSONAL. (Relación entre ingresos y Retiros) A 30 de enero de 2019 ingresaron 23 servidores y se retiraron 20 servidores.

Ingresos:

NIVEL	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento y Remoción	Total
Directivo		4	4
Asesor		3	3
Profesional	3	4	7
Técnico	1	1	2
Asistencial	6	1	7
Total	10	13	23

Retiros

Motivo de Retiro	No.
Pensión	4
Renuncia	13
Muerte	1

Proyectó: Sandra Yaneth Quintero - Profesional Especializado (E)





Insubsistencia	1
Abandono del Cargo	1
Total	20

Ingresos	Retiros	Personal al inicio de 2019
23	20	310
Indice de Rotación	0.97%	

El índice de rotación de personal en la vigencia 2018 fue de 0.97% lo que significa que existe una alta estabilidad laboral en la entidad. El 20% de las personas que renunciaron lo hicieron por haber cumplido la edad de jubilación y el 65% de las personas lo hicieron por motivos personales, siendo el más representativo el nivel directivo y el Asesor.

Motivo	Nivel	NoI
Renuncia	Directivo	4
	Asesor	4
	Profesional	2
	Asistencial	3
Pensión	Profesional	1
	Asistencial	3
Muerte	Asistencial	1
Abandono	Asistencial	1
Insubsistencia	Asistencial	1
Total		20

MOVILIDAD DEL PERSONAL. A 30 de enero se evidencian 80 encargos, de los cuales en el 2018 se produjeron 4 encargos y una (1) comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y Remoción.

Vacantes temporales y definitivas. Actualmente esta entidad se encuentra en proceso de provisión definitiva por medio de convocatoria No. 805 de 2018, Convocatoria Territorial Norte de la CNSC, 88 vacantes definitivas, según el siguiente detalle

Nivel	Denominación	No. Empleos	No. Vacantes
Nivel Profesional	Almacenista General	1	1
	Profesional Especializado	23	23
	Profesional Universitario	14	17
Técnico	Técnico Operativo	16	16
Asistencial	Auxiliar Administrativo	11	13
	Auxiliar Servicios	1	2

Proyectó: Sandra Yaneth Quintero - Profesional Especializado (E)





	Generales		
	Ayudante	1	1
	Conductor	1	2
	Operario	3	3
	Secretario	1	5
	Secretario Ejecutivo	1	5
	Total	73	88

Composición de la planta por rangos de edad y por género. A 30 de enero de 2019, se identifican 177 mujeres en empleos públicos equivalentes a 57.096% del total de servidores de la Planta del Nivel Central vinculados; Se identifican 133 hombres, equivalente al 42.90%

Genero / Rango de Edad	No.
Femenino	176
20-30	7
31-40	21
41-50	55
51-60	75
61-71	18
Masculino	133
20-30	5
31-40	20
41-50	29
51-60	55
61-71	24
Total General	309

ALONSO TOSCANO NIÑO
Profesional Especializado (E) – Área de Talento Humano

Proyectó: Sandra Yaneth Quintero – Profesional Especializado (E)

