



**PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS DE 2019  
SECTOR CENTRAL DE LA ADMINISTRACION  
DEPARTAMENTAL DE NORTE DE SANTANDER**

**AREA DE TALENTO HUMANO  
SECRETARIA GENERAL**

**ENERO 2019**



AVENIDA 5 CALLES 13 Y 14 PALACIO DE LA GOBERNACIÓN  
TEL. 5755656 - 5710290 - 5710590 FAX 5710510 email - [gobernacion@nortedesantander.gov.co](mailto:gobernacion@nortedesantander.gov.co)  
[www.nortedesantander.gov.co](http://www.nortedesantander.gov.co)



Contenido

INTRODUCCION

INTRODUCCION

- 1. OBJETIVO GENERAL
- 1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS
- 2. ALCANCE
- 3. NORMATIVIDAD
- 4. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS
- 5. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL
- 6. PROVISION DE EMPLEOS
- 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con las funciones y perfiles profesionales establecidos en las manuales de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas de sus competencias
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal para el periodo anual, considerando las estrategias de capacitación y formación
- c) Elaboración de todos los datos de personal derivados de los planes de empleo, para el programamiento de su financiación con el presupuesto asignado

2. Toda la información y datos que se requiera se les aplica la presente en el momento de elaboración de los planes de empleo necesarios para el cumplimiento de las funciones de la entidad, para lo cual levantará en cuenta las matrices de empleo de cada una de las dependencias de la entidad, en el momento de la elaboración de los planes de empleo, para el seguimiento y evaluación de la gestión de los recursos humanos que requiere el





## INTRODUCCION

El plan da cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“1. Todos las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizados las plantas globales de empleo necesarios para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitarla información que requiera al





respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano “

De Acuerdo con lo anteriormente establecido el Departamento administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, que se orienta a tres temas básicos:

Planeación y gestión integral del recurso humano

Racionalización del recurso humano al servicio del Estado

Diseño y mantenimiento de sistemas de información

En tal sentido la Gobernación de Norte de Santander, se apoyó en la guía de Lineamiento para la Elaboración del plan de vacantes que el Departamento Administrativo de la Función Pública, divulgó en 2012.





## 1. OBJETIVO GENERAL

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro del cumplimiento de las metas institucionales.

### 1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Cálculo de los empleos necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras del ejercicio de sus competencias
- b) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado
- c) 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. ALCANCE

El plan de previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Gobernación de Norte de Santander.



### 3. NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tiene principalmente las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional
- Guía DAFP lineamientos para la elaboración del plan de vacantes
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c) todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizados las plantas globales de empleo necesarios para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto
- Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015
- Decreto 1499 de 2017, capítulo tercero en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión

### 4. CARACTERICACION DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta como se observa en la siguiente tabla:





NIVEL JERARQUICO	ELECCION POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	PERIODO
DIRECTIVO	1	19	0	20
ASESOR	0	18	0	18
PROFESIONAL	0	20	91	111
TECNICO	0	5	51	56
ASISTENCIAL		16	99	115
TOTAL	1	78	241	320

## 5. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de empleos está actualmente conformada por 320 cargos en los niveles directivos, asesores, profesionales, técnicos y asistenciales así:

Nombre de la Secretaría	No. De Funcionarios
Despacho del Gobernador	48
Secretaría Jurídica	11
Secretaría de Hacienda	50
Secretaría General	67
Secretaría de Planeación y Desarrollo Territorial	25
Secretaría de Minas y Energía	8
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	18
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





Nombre de la Secretaría	No. De Funcionarios
Secretaría de Agua Potable y Saneamiento Básico	6
Secretaría de Tecnologías de la Información y comunicaciones	10
TOTAL CARGOS	320

## 6. PROVISION DE EMPLEOS

La entidad podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- Capacitación y desarrollo: en el plan institucional de capacitación de la Gobernación prevé medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.
- Reubicación de personal: siempre se analiza la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas.
- Manejo de situaciones administrativas tales como:
  - ✓ Encargos temporales: Se utiliza cuando existe posibilidad de encargar a un funcionario de carrera en un empleo superior (teniendo presente el derecho preferencial (mientras se surte el proceso de provisión definitiva
  - ✓ Provisionalidad: Se utiliza cuando no exista personal de carrera administrativa para ser encargado





- ✓ Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción

El área de Talento Humano de la Secretaría General de la Gobernación de Norte de Santander ha fijado como propósito en el marco de su plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

Es importan mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente plan, se elaborará un informe de seguimiento y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2019.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

- 7.1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos/ número de empleos de la planta). Línea base a 1 de enero de 2019: 100%





- 7.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal (%) = (número de vacantes a 1 de enero de 2019 menos número de vacantes de la planta a la fecha/ Número de vacantes a 1 de enero de 2019)
- 7.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (número de vacantes definitivas a 1 de enero de 2019 menos número de vacantes definitivas a la fecha/ número de vacantes definitivas a 1 de enero de 2019)
- 7.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%) = (Número de vacantes de carrera administrativa reportados a la CNSC a la fecha de expedición de la convocatoria a concurso / número de vacantes definitivas de carrera administrativas a la fecha de expedición de la convocatoria a concurso)



SONIA ARANGO MEDINA  
Secretaría General



ALONSO TOSCANO NIÑO  
Jefe de Talento humano

