

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

► 2022



**Gobernación
de Norte de
Santander**



rehumano@nortedesantander.gov.co



Dirección: Av 5 Calle 13 y 14 esquina; Cúcuta, N.S.



www.nortedesantander.gov.co



5710290- ext TH. 1196

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO LEGAL	4
2. MARCO CONCEPTUAL	5
3. OBJETIVO	6
4. ALCANCE	7
5. METODOLOGIA DESARROLLADA	8
5.1 ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	8
5.2 ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	9
6. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISION	10
6.1 ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	10
6.1 ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL	10
6.1.1 ESTRUCTURA	10
6.1.2 PLANTA DE PERSONAL	12
6.1.3 INGRESOS 2021	19
6.1.4 DESVINCULACIONES 2021	20
6.1.5 AUSENTISMO DE PERSONAL	20
6.2 PLAN DE VACANTES	22
6.2.1 OBJETIVO	22
6.2.2 CARGOS PARA PROVEER	22
6.3 ESTRATEGIAS DE PROVISION DE LOS EMPLEOS	24
6.3.1 METODOLOGIA DE LA PROVISION	24
6.3.2 DETERMINACION DE LA VIABILIDAD PRESUPUESTAL	24
6.3.3 PROCESO DE PROVISION	24
6.3.4 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	25
6.3.5 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	25
6.3.6 MOVILIDAD DEL PERSONAL	25
6.3.7 CERTIFICADOS DE INSUFICIENCIA DE PERSONAL	26

INTRODUCCIÓN

La gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG exige actualmente que estos procesos contemplen la Gestión de los recursos humanos, pues son éstos los que generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades.

El presente plan surge del cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y tiene por finalidad establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro del cumplimiento de las metas y establecer los mecanismos necesarios para cubrir dichos requerimientos de personal en la anualidad.

1. MARCO LEGAL

El referente normativo que sustenta el presente plan está contemplado en las siguientes disposiciones legales.

LEY 489 DE 1998. “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades.

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”.

Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública. Artículo 2.2.22.3 Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del Talento Humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 otros el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con clima organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” (...) 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 este delegue o desconcentre la función.

2.MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de comprender este plan, a continuación, se relacionan las principales definiciones de términos que se incluyen en el presente documento.

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.

Encargo. Situación administrativa mediante la cual los empleados de carrera administrativa podrán asumir las funciones de empleos, diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular.

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

Clasificación de los empleos según la naturaleza funcional: Nivel Directivo. Empleos de dirección general, de formulación de políticas institucionales. Cargos de Gerencia pública
Nivel Asesor. Su función es asistir, asesorar, aconsejar directamente a los empleados de la alta dirección.

Nivel Profesional: Ejecución y aplicación de conocimientos propios de cualquier carrera profesional.

Nivel Técnico: Exigen desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo.

Nivel Asistencial: implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los demás niveles superiores.

3.OBJETIVO

Contrastar los requerimientos de personal que tienen las diferentes dependencias de la Gobernación de Norte de Santander con la disponibilidad de personal de planta, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de los diferentes organismos de la administración con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

4.ALCANCE

El Plan de Previsión de Talento Humano será de aplicación general para toda la planta de personal de la Gobernación de Norte de Santander.

5. METODOLOGÍA DESARROLLADA

El plan de previsión de Talento Humano se desarrollará a través de tres etapas: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

5.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.

Consiste en el ejercicio que debe hacer la entidad para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere de este personal ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiere mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

Es muy importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales
- Los planes, programas y proyectos de la entidad y cada dependencia
- Las funciones y responsabilidades de cada área
- La planta de personal de la entidad

Para el presente ejercicio, el análisis de las necesidades de personal que se requiere en cada uno de los organismos de la administración, se basó en la aplicación del método cualitativo, el cual se fundamenta en la habilidad, experiencia o intuición de los servidores que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal.

En el proceso de identificación de personal, cada jefe de secretaría realizó el análisis en términos de cantidad y calidad (perfiles) de lo requerido para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo en el ejercicio fiscal, considerando la planta de personal con que cuenta, el presupuesto asignado, las responsabilidades de estructura, los planes y proyectos aprobados para el mismo.

5.2 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.

En esta etapa, el Área de Talento Humano realiza un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, analizando la planta de personal con el que opera la entidad, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la capacidad instalada.

6. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISIÓN

6.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

La creación de empleos en la Gobernación de Norte de Santander se hace con sujeción a las necesidades de los diferentes procesos estratégicos, misionales y transversales enmarcado en el sistema de gestión de la calidad de la red de procesos de la entidad, en el cumplimiento de la normatividad vigente sobre modernización y ajuste institucional, en la modernización de la administración o fortalecimiento de la entidad de conformidad con los cambios de la realidad social, económica y ambiental del territorio. Con el acompañamiento de los secretarios de despacho se elaboró el consolidado de las necesidades de personal, en términos de cantidad para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo, los cuales se evidencian en cuadro anexo.

6.1 ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

6.1.1 ESTRUCTURA

La estructura interna de las diferentes dependencias de la Gobernación del Departamento Norte de Santander y las funciones generales que a cada una de ellas le corresponde están estipuladas por el Decreto 001072 del 17 de diciembre de 2020.

6.1.1.1 DESPACHO DEL GOBERNADOR

Equipo de apoyo y control	Equipo de asesorías y consejerías
- Delegación especial para la gestión y cooperación. Casa Norte de Santander en Bogotá - Oficina asesora de comunicaciones y prensa - Oficina asesora de control interno de gestión	- Oficina asesora de proyectos especiales - Oficina consejería de agenciamiento de desarrollo turístico - Oficina consejería departamental de asuntos religiosos - Oficina consejería departamental para la competitividad - Oficina consejería departamental para la discapacidad - Oficina consejería departamental para la gestión del riesgo - Oficina consejería departamental para la juventud

- Oficina asesora de control interno disciplinario
- Oficina asesora de imagen corporativa y protocolo
- Oficina consejería departamental para las etnias
- Oficina consejería para la acción comunal
- Oficina de consejería para el agenciamiento de desarrollo territorial
- Oficina jefatura de gabinete

6.1.1.2 SECRETARÍAS DE DESPACHO

Secretaría y Subsecretaría	Área de trabajo
Secretaría General	Talento humano Atención al ciudadano Contratación, compras y suministros Almacén e inventario Servicios generales Fondo de pensiones territoriales Archivo y correspondencia Peticións, quejas, reclamos y denuncias PQRD
Secretaría de Hacienda	Fiscalización Impuestos y rentas Contabilidad Tesorería Presupuesto Liquidación y discusión Cobro coactivo
Secretaría de Planeación y Desarrollo Territorial	Unidad de gestión de proyectos de inversión pública Unidad especial de regalías Asistencia técnica municipal Planeación e información territorial Seguimiento a políticas públicas
Secretaría Jurídica	Defensa jurídica Control de legalidad y reconocimiento de personerías jurídicas Gestión contractual
Secretaría de Gobierno	Seguridad y orden público Convivencia ciudadana Derechos humanos
Secretaría de Educación	Planeación educativa Asuntos jurídicos Gestión administrativa y financiera Subsecretaría de Articulación con Educación Posmedia Inspección y vigilancia educativa Subsecretaría de gestión de políticas educativas Calidad educativa Cobertura educativa
Secretaría de Desarrollo Social	Atención a niños, niñas y adolescencia Juventud Atención a adulto mayor Diversidad étnica
Secretaría de Cultura	Redes y servicios culturales

Secretaría y Subsecretaría	Área de trabajo
	Formación artística y cultural Gestión y desarrollo institucional
Secretaría de Tránsito	Inspección y vigilancia vial Seguridad vial Gestión de Tránsito
Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	Extensión agropecuaria Infraestructura del desarrollo rural Ordenamiento de la producción rural Financiación del desarrollo rural Desarrollo agropecuario
Secretaría de Desarrollo Económico y Productividad	Desarrollo empresarial y emprendimiento Economía naranja Comercio exterior Desarrollo turístico Desarrollo tecnológico
Secretaría de Gestión Minero y Energética Sostenible	Promoción y ordenamiento minero energético Energización sostenible
Secretaría de Vías	Gestión del sistema vial nacional Gestión de vías de segundo orden Gestión de vías de tercer orden Gestión contractual de proyectos viales Supervisión e intervención de proyectos viales
Secretaría de Agua Potable y Saneamiento Básico	Gestión técnica del sector Procesos contractuales Modelos de gestión Aseguramiento de la prestación y gestión social Gestión técnica, ambiental, riesgos y operativa Planeación Asistencia jurídica, administrativa y contratación Financiera
Secretaría de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC	Planeación e infraestructura tecnológica Servicios y sistemas de información Gobierno digital
Secretaría de Hábitat	Formalización y titulación de predios Política de construcción de vivienda nueva Mejoramiento de vivienda urbana y rural
Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Sostenibilidad	Ecosistemas estratégicos y biodiversidad Gestión del recurso hídrico Gestión integral de residuos sólidos Planeación y educación ambiental
Secretaría de la Mujer y Equidad de Género	Inclusión de la mujer Equidad de género
Secretaría de Víctimas, Paz y Posconflicto	Atención jurídica y psicosocial Reparación integral a las víctimas Construcción de paz y posconflicto
Secretaría de Fronteras y Cooperación Internacional	Asuntos fronterizos y migratorios Cooperación internacional Pasaportes

6.1.2 PLANTA DE PERSONAL

Las funciones propias de las diferentes dependencias de la Gobernación del Departamento Norte de Santander - Nivel Central, paga con recursos propios, serán desarrolladas por la planta de personal establecida de conformidad con el Decreto No. 001113 del 28 de diciembre de 2020 modificado por el Decreto 001167 del 30 de diciembre de 2021.

La Gobernación del Departamento Norte de Santander, garantiza el cumplimiento de la misión, visión, objetivos de calidad y la consecución de los objetivos del Plan de Desarrollo, con la presente planta de empleos:

6.1.2.1 PLANTA ESTRUCTURAL (DESPACHO DEL GOBERNADOR)

Denominación cargo	Código	Categoría	# Cargos
EMPLEADOS PÚBLICOS			
Total Cargos Nivel Directivo			25
Gobernador	001	15	1
Jefe de Oficina Asesora	006	14	1
Secretario de Despacho	020	14	21
Subsecretario de Despacho	045	13	2
Total Cargos Nivel Asesor			24
Jefe Oficina Asesora Control Interno Disciplinario	115	14	1
Jefe Oficina Asesora Control Interno y de Gestión	115	14	1
Asesor - Delegación Especial	105	14	1
Jefe de Oficina Asesora	115	13	1
Asesor	105	13	11
Asesor	105	12	3
Asesor	105	11	5
Asesor	105	10	1
Total Cargos Nivel Profesional			21
Tesorero General	201	13	1
Profesional Especializado	222	12	4
Profesional Especializado	222	10	1
Profesional Especializado	222	9	2
Almacenista General	215	8	0
Profesional Universitario	219	8	13
Profesional Universitario (Medio Tiempo)	219	6	0
Total Cargos Nivel Técnico			5
Técnico Operativo	314	7	4
Técnico Operativo	314	6	1
Total Cargos Nivel Asistencial			16
Secretario Ejecutivo	425	6	1
Secretario	440	5	0
Secretario	440	4	2

Denominación cargo	Código	Categoría	# Cargos
Secretario	440	3	0
Auxiliar Administrativo	407	6	0
Auxiliar Administrativo	407	5	1
Auxiliar Administrativo	407	4	1
Auxiliar Administrativo	407	3	2
Auxiliar Administrativo	407	2	0
Operario	487	2	1
Ayudante	472	1	0
Conductor	480	3	3
Conductor	480	1	3
Auxiliar Servicios Generales	470	1	2
TOTAL EMPLEOS PLANTA ESTRUCTURAL			91

6.1.2.2 PLANTA GLOBAL

Denominación cargo	Código	Categoría	# Cargos
EMPLEADOS PUBLICOS			
Total Cargos Nivel Directivo			0
Gobernador	001	15	0
Secretario de Despacho	020	14	0
Total Cargos Nivel Asesor			0
Jefe Oficina Asesora Control Interno Disciplinario.	115	14	0
Jefe Oficina Asesora Control Interno y de Gestión	115	14	0
Asesor - Delegación Especial	105	14	0
Asesor	105	13	0
Asesor	105	12	0
Asesor	105	11	0
Asesor	105	10	0
Total Cargos Nivel Profesional			113
Tesorero General	201	13	0
Profesional Especializado	222	12	2
Profesional Especializado	222	10	18
Profesional Especializado	222	9	22
Almacenista General	215	8	1
Profesional Universitario	219	8	55
Profesional Universitario (Medio Tiempo)	219	6	15

Denominación cargo	Código	Categoría	# Cargos
Total Cargos Nivel Técnico			61
Técnico Operativo	314	7	34
Técnico Operativo	314	6	27
Total Cargos Nivel Asistencial			107
Secretario Ejecutivo	425	6	11
Secretario	440	5	10
Secretario	440	4	12
Secretario	440	3	5
Auxiliar Administrativo	407	6	2
Auxiliar Administrativo	407	5	16
Auxiliar Administrativo	407	4	14
Auxiliar Administrativo	407	3	10
Auxiliar Administrativo	407	2	2
Operario	487	2	6
Ayudante	472	1	3
Conductor	480	3	0
Conductor	480	1	9
Auxiliar Servicios Generales	470	1	7
TOTAL EMPLEOS PLANTA GLOBAL			281
TOTAL EMPLEOS EN PLANTA			372

Actualmente la Planta de Personal del Nivel Central cuenta con 372 empleos, de los cuales 352 se encuentran provistos, alcanzando un 94.62% de ocupación.

La Gobernación de Norte de Santander, en la administración central cuenta con una planta de personal de 372 empleos, los cuales se encuentran clasificados de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL APROBADA	
ELECCIÓN POPULAR	1
PERIODO FIJO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	89
CARRERA ADMINISTRATIVA	281
TOTAL	372

La Planta del Despacho del Gobernador, se encuentra distribuida de la siguiente manera, por nivel y tipo de vinculación.

PLANTA DESPACHO DEL GOBERNADOR			
NIVEL	PROVISTOS	NO PROVISTOS	TOTAL
Directivo	25	0	25
Asesor	20	4	24
Profesional	21	0	21
Técnico	5	0	05
Asistencial	14	2	16
Total	85	06	91

La Planta de empleos del Sistema General de Carrera Administrativa está compuesta por 281 empleados clasificados en los cuatro niveles jerárquicos como sigue:

PLANTA GLOBAL (SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA)	
NIVEL PROFESIONAL	113
NIVEL TÉCNICO	61
NIVEL ASISTENCIAL	107
TOTAL	281

De igual manera, la planta Global del sistema general de carrera administrativa se encuentra distribuida por tipo de nombramiento de la siguiente manera:

PLANTA GLOBAL (SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA)	
Titulares de Carrera Administrativa	68
Encargos	41
Período de Prueba superado en proceso de inscripción	80
Período de Prueba	08
Nombramientos Provisionales	68
No provistos	16
Total	281

De los 372 empleos provistos, los niveles más significativos se discriminan así: 37.78% Nivel Profesional; 32.10% Nivel Asistencial, 17.32% Nivel Técnico y 12.78% restante corresponde a los niveles Directivo y Asesor.

110 servidores ocupan empleos en titularidad con derechos de carrera administrativa, y representan el 31.25% del total de las plazas provistas, 83 servidores de libre nombramiento y remoción y 1 servidor de período fijo y 1 servidor de elección popular.

6.1.2.3 DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR DEPENDENCIAS.

En la Gobernación de Norte de Santander existen a la fecha 21 secretarías de despacho y 2 oficinas asesoras a través de las cuales se gestionan los diferentes procesos:

Direccionamiento Estratégico, Misionales y Transversales

Nombre de la Secretaría	No funcionarios	Porcentaje (%)
Despacho del Gobernador	26	9.40%
Secretaría Privada	07	1.99%
Secretaría General	58	16.52%
Secretaría Jurídica	11	3.13%
Secretaría de Gobierno	10	2.85%
Secretaría de la Mujer y Equidad de Género	07	1.99%
Secretaría de Medio Ambiente, recursos naturales y sostenibilidad	03	0.85%
Secretaría de Hábitat	05	1.42%
Secretaría de Fronteras y Cooperación Internacional	11	3.13%
Secretaría de Planeación y Desarrollo Territorial	25	7.12%
Secretaría de Hacienda	52	14.81%

Nombre de la Secretaría	No funcionarios	Porcentaje (%)
Secretaría de Educación	21	5.98%
Secretaría de Desarrollo Social	13	3.70%
Secretaría de Tránsito	09	2.56%
Secretaría de Cultura	11	3.13%
Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	12	3.42%
Secretaría de Desarrollo Económico y Productividad	05	1.42%
Secretaría de Gestión Minero y Energética	09	2.56%
Secretaría de Vías	19	5.41%
Secretaría de Víctimas, Paz y Posconflicto	05	1.42%
Secretaría de Agua Potable y Saneamiento Básico	08	2.28%
Secretaría de las Tecnologías de la información y Comunicación	05	1.42%
Oficina Asesora de control Interno de Gestión	07	1.99%
Oficina Control Interno Disciplinario	05	1.42%
Total	351	100%

Análisis de información de la Planta de Personal de acuerdo a su nivel de educación formal:

Nivel Educación	No. Funcionarios	Porcentaje (%)
Profesional	229	65.24%
Técnico/Tecnológico	53	15.09%
Bachiller	69	19.65%

Análisis de información de la planta de personal de acuerdo a su edad:

Rango de Edad	No. Funcionarios	Porcentaje (%)
---------------	------------------	----------------

De 0-28 años	06	1.70%
De 29-39 años	66	18.80%
De 40-49 años	102	29.05%
De 50-59 años	121	34.47%
Mayor de 60 años	56	15.95%

Como puede evidenciarse el 50.42% del personal vinculado oscila entre las edades de 50 a 68 años, razón por la cual se hace prioritario establecer procedimientos para retener el conocimiento de este personal que está próximo a jubilarse o a recibir dicho derecho.

Por género, en la Planta de Personal hay 187 mujeres para un 53.27% y 164 hombres para un 46.72%

Rotación de Personal (relación entre ingresos y retiros)

A 31 de diciembre de 2021 ingresaron 43 servidores y se retiraron 44, movimientos significativos, que se debieron la gran mayoría como consecuencia del proceso de selección No. 805 de 2018 Convocatoria Territorial Norte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

6.1.3 INGRESOS 2021

NIVEL	LNYS	Período de Prueba	Provisionalidad	Total
Directivo	13	00	00	13
Asesor	07	00	00	07
Profesional	01	13	01	15
Técnico	01	01	00	02
Asistencial	00	05	01	06
TOTAL	22	19	02	43

6.1.4 DESVINCULACIONES 2021

Motivo del Retiro	Cantidad de servidores	% porcentaje
Renuncia voluntaria	18	40.91%
Reconocimiento de Pensión	07	15.91%
Terminación de Provisionalidad	16	36.36%
Fallecimiento	02	4.55%
Terminación Período Fijo	01	2.27%
TOTAL	44	100

Como puede observarse el movimiento de personal se debe principalmente a renunciias voluntarias seguidas de terminación de nombramientos provisionales, consecuencia de los nombramientos en período de prueba con ocasión de las listas de elegibles del Proceso de Selección 805 de 2018. De igual manera se produjo un significativo número de renunciias por pensión. Debido al número de funcionarios que se encuentran vinculados y que sus edades oscilan entre los 60 y 68 años de edad, se prevé que alrededor de 7 funcionarios están a 3 años o menos para cumplir la edad de retiro forzoso.

6.1.5 AUSENTISMO DE PERSONAL

INFORME ANÁLISIS DE INDICADORES DE AUSENTISMO

Días Ausentismo por Contingencia

Contingencia	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
Enfermedad general	16	33	42	39	37	74	66	86	35	43	77	55	603
Licencia de luto	0	0	0	0	0	11	0	0	0	5	6	14	36
Licencia de maternidad	0	0	8	30	31	30	27	0	0	0	0	0	126
Otros permisos remunerados	0	2	7	13	8	18	26	24	22	40	35	162	357
Permiso por horas Día	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	3

Se concluye de acuerdo con el análisis estadístico por tipo de contingencia se presentaron un total de 1.125 días de ausentismo donde **el 53.6%** corresponde a **Enfermedad de Origen Común** y el **31.73%** corresponde a **Permisos Remunerados**.

Donde el diagnóstico de la enfermedad de Origen Común (COVID-19) tuvo la mayor incidencia en el ausentismo con un total de 536 días durante la vigencia 2021.

6.2 PLAN DE VACANTES

6.2.1 OBJETIVO

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano contando así con información veraz y actualizada.

Así mismo, identificar los empleos vacantes en la Planta del Nivel Central de la Gobernación de Norte de Santander y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.

Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.

6.2.2 CARGOS PARA PROVEER

Verificada la Planta de Personal del Nivel Central de la Gobernación de Norte de Santander, a 31 de enero de 2022 se cuenta con los siguientes cargos en vacancia definitiva:

Total, de empleos con que cuenta la Gobernación de Norte de Santander

Aprobados por Norma	372
Aprobados por asignación Presupuestal	372

Total, de empleos de la Gobernación de Norte de Santander

Carrera Administrativa	281
Libre Nombramiento y Remoción	091
Total	372

Total, empleos del Sistema General de Carrera Administrativa

Asesor	0
---------------	----------

Profesional	113
Técnico	61
Asistencial	107
Total	281

Total, Empleos en vacancia definitiva del Sistema General de Carrera Administrativa por Nivel Jerárquico.

Nivel	Provisionales	Encargos	Sin Proveer	Total
Profesional	17	15	1	33
Técnico	8	5	3	16
Asistencial	18	3	1	22
Total	43	23	5	71

Frente a las vacantes temporales, se indica la situación en la cual se encuentra cada una:

Un (1) funcionario se encuentra en comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento fuera de la entidad.

Seis (6) se encuentran desempeñando empleos de la Planta de la Secretaría de Educación Departamental pagados con recursos del sistema general de participaciones.

Resumen de las vacantes temporales existentes.

Nivel	Provisionales	Encargos	Sin Proveer	Total
Profesional	02	05	00	07
Técnico	06	08	03	17
Asistencial	17	05	06	28
Total	25	18	09	52

6.3 ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

6.3.1 METODOLOGIA DE LA PROVISIÓN

En esta fase se procede a definir las medidas prioritarias que la Gobernación de Norte de Santander debe implementar para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia 2022. Se analizó la disponibilidad interna de personal con las necesidades de personal reportadas por cada una de las secretarías de despacho y se evidencia que la entidad presenta déficit de personal por cuanto la planta de personal no cuenta con la cantidad de empleos requeridos.

En razón de lo anterior, se fijan para la vigencia 2022 como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales las siguientes medidas:

6.3.2 DETERMINACIÓN DE LA VIABILIDAD PRESUPUESTAL

La Secretaría General de la Gobernación del Departamento Norte de Santander, realizará anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de Personal de la Gobernación de Norte de Santander.

Los costos de personal con planta completa, incluidas las contribuciones inherentes a la nómina para el año 2022 ascienden a 31.342.458.777.

6.3.3 PROCESO DE PROVISIÓN

Identificación de las formas 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.

La Gobernación de Norte de Santander proveerá los empleos en la planta de personal de la siguiente manera:

6.3.4 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Los empleos de libre nombramiento y remoción de la planta de la Gobernación del Departamento Norte de Santander serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo en el Manual de Funciones y competencias de la entidad y la normatividad vigente.

6.3.5 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La Gobernación de Norte de Santander proporcionará a la Comisión Nacional del Servicio Civil, por los medios que ésta considere, la información de las vacantes definitivas en empleos del sistema de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas a la oferta pública de empleos de carrera.

Actualmente hay vigentes listas de elegibles, la cual de conformidad con la Ley 1960 de 2019 deben usarse para cubrir las vacantes para las cuales se efectuó el Proceso de Selección No. 805 de 2018 - Convocatoria Territorial Norte proveer aquellos cargos de carrera administrativa que correspondan al mismo empleo ofertado y sobre los cuales la CNSC identifica con un código OPEC.

La Administración Departamental en su momento procederá a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva o temporal preferentemente con la modalidad de encargo mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y de manera excepcional con la figura del nombramiento provisional de conformidad con el artículo 25 de la Ley 909 de 2004.

6.3.6 MOVILIDAD DEL PERSONAL

Otras formas de provisión definitiva de los empleos establecidas en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 647 de 2017 son:

- **Reubicación.** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las

funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio.

- **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.
- **Ascenso.** El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se registrará por las normas de carrera legales vigentes.

6.3.7 CERTIFICADOS DE INSUFICIENCIA DE PERSONAL

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas y dar continuidad al cumplimiento de los planes, programas y proyectos del Plan de Desarrollo Departamental y dadas las restricciones de carácter legal para crear la totalidad de los empleos que se requieren, se debe acudir a fuentes externas como la figura de contratación de prestación de servicios, para lo cual la Secretaría General expedirá dicha certificación, previa solicitud y análisis de la misma.

Conforme a las delegaciones otorgadas por el nominador de la entidad cada secretario de despacho procederá a la respectiva provisión de prestación de servicios.

Aprobó: Edna Carolina Joya Núñez	Secretaria General	27-01-2022	firma
Revisó: Javier Andrés Perozo Hernández	Asesor Jurídico Externo	26-01-2022	
Proyectó: Sandra Yaneth Quintero Martínez Nidia Teresa Leal Contreras	Profesional Especializado Profesional Contratista	24-01-2022	