



GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-

C054-F04

GOBERNACION DEL HUILA

# PLAN ANUAL DE VACANTES 2019

Área de Talento Humano



C054-F04

GOBERNACIÓN DEL HUILA

SGN-

## GOBERNACION DEL HUILA

### Contenido

1. GENERALIDADES DEL PLAN.....	4
1.1 Justificación.....	4
1.2 Alcance.....	5
1.3 Definiciones.....	6
1.4 Marco de Referencia.....	8
2. OBJETIVOS.....	9
2.1 Generales.....	9
2.2 Objetivos Específicos.....	9
3. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO.....	9
4. ESTRATEGIA DEL PLAN DE VACANTES.....	10
5. PROYECTO.....	12
5.1. Información y Análisis de Empleos Vacantes.....	12
5.2. Análisis de la Provisión de Empleos.....	17
5.2.1 Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera.....	17
5.2.2 Provisión transitoria de empleos vacantes.....	17
5.2.3 Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	17
5.3. Metodología.....	18
5.3.1. Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal.....	18
5.3.2 Resultados de la convocatoria Interna.....	19
6. METAS.....	19
7. ACCIONES.....	20
8. RESPONSABILIDADES.....	20
9. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.....	20



C054-F04

GOBERNACIÓN DEL HUILA

SGN-

### GOBERNACION DEL HUILA

10.	CRONOGRAMA.....	21
11.	PRODUCTOS.....	22
12.	INDICADORES.....	22



GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-C054-F04

## GOBERNACION DEL HUILA

# 1. GENERALIDADES DEL PLAN

## 1.1 Justificación

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 489 de 1998, la administración está integrada por los órganos que conforma la rama ejecutiva y por todos los demás organismos y entidades de naturaleza pública que permanentemente tiene bajo su responsabilidad y competencia el ejercicio de actividades y funciones administrativas, o la prestación de servicios públicos a cargo del estado, Artículo 39<sup>1</sup>.

En este sentido, el Decreto 1083 del 2015, en su capítulo 2: Desarrolla todo lo relacionado con las funciones de los empleos según el nivel jerárquico en que este clasificado cada cargo; según la naturaleza de las funciones, índole de responsabilidades y requisitos exigidos para su desempeño, conforme a lo siguiente:

- **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.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.
- **Nivel Profesional:** Contiene 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 puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Incluye 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.

---

<sup>1</sup> Artículo 39 de la Ley 489 de 1998



GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-C054-F04

## GOBERNACION DEL HUILA

- **Nivel Asistencial:** Encierra 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. (Artículo 4 del Decreto 785 de 2005).

En coherencia a lo anterior, mediante Decreto 648 de 2017, en su Artículo 2.2.5.1.2, se Indica: “Facultad para nombrar en la Rama Ejecutiva del orden territorial”. Corresponde a los gobernadores y alcaldes nombrar a:

1. Empleados bajo su dependencia.
2. Presidentes, directores o gerentes de las entidades del sector central y descentralizado.
3. Aquellos cuya provisión no sea por concurso o no corresponda a otros servidores o corporaciones, según la Constitución o la ley.
4. Jefes de control interno o quienes haga sus veces. (...).

Que la Gobernación del Huila, acatando los lineamientos constitucionales y legales antes descritos emitió la Resolución 089 del 16 de marzo de 2006, siendo modificada en diferentes ocasiones, mediante los siguientes actos administrativos: Resolución No. 222 de 2006; Resolución No. 293 de 2006; Resolución No. 158 de 2007; Resolución 592 de 2007; Resolución No. 008 de 2008; Resolución No. 098 de 2008; Resolución 527 de 2008; Resolución No. 032 de 2009; Resolución No. 065 de 2010; Resolución No. 001 de 2012; Resolución 677 de 2012; Resolución No. 257 de 2013; Resolución No. 698 de 2013 y Resolución No. 831 de 2013.

Que en el ejercicio de administración del talento humano, acorde con el cumplimiento de las expectativas de los empleados por agotamiento del ciclo laboral, desvinculación obligada acciones disciplinarias, retiro por muerte, cesación del cargo, o cualquier otra situación acorde con lo previsto en los artículos 2.2.5.2.1. Vacancia definitiva y 2.2.5.2.2. Vacancia temporal, la Gobernación del Huila, prevé dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 24 y siguiente de la Ley 909 de 2004.

### 1.2 Alcance

El Plan de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano, consolidando la información del personal independientemente de la secretaria, dependencia o proceso al cual pertenezca.



GOBERNACIÓN DEL HUILA



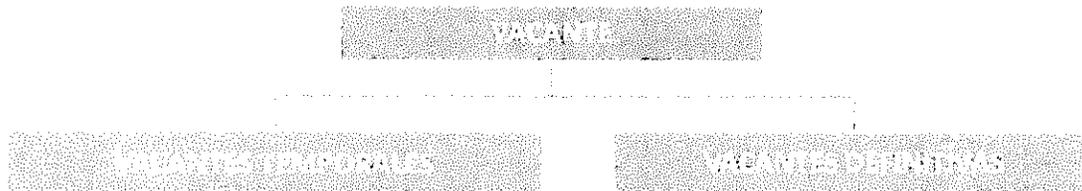
SGN-C054-F04

## GOBERNACION DEL HUILA

### 1.3 Definiciones

Para comprender el presente plan de vacantes se debe tener claro lo siguientes conceptos:

- ✦ **Vacante:** *“un empleo se considera vacante cuando no tiene un titular nombrado mediante nombramiento ordinario (empleos de libre nombramiento y remoción), en periodo de prueba (empleos de carrera administrativa), por un periodo fijo (empleos de periodo) o temporal (empleos temporales), según sea el caso, o cuando, teniéndolo, este se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo. En el primer caso se considera en vacancia definitiva y en el segundo en vacancia temporal.”<sup>2</sup>*



- ✦ **Vacancia definitiva:** Se considera que un empleo está vacante definitivamente de acuerdo con el artículo 2.2.5.2.1. del Decreto 648 de 2017 por alguno de los siguientes eventos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.

<sup>2</sup> Concepto 168941 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública.



GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-C054-F04

## GOBERNACION DEL HUILA

11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes

✚ **Vacancia temporal:** Se considera que un empleo está vacante temporal, de acuerdo con el artículo 2.2.5.2.2. del Decreto 648 de 2017, cuando quien lo desempeña se encuentra en:

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

✚ **Provisión de los empleos:** La provisión de empleos se efectúa de acuerdo a su clasificación, así:

- Empleos de carrera administrativa: Las vacantes definitivas se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, de acuerdo al orden de prioridad establecido. Artículos 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 1083 de 2015, artículo 2.2.5.4.1 Movimientos de personal..

- Empleos de libre nombramiento y remoción: "Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos en forma definitiva 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/o las normas que la modifiquen o sustituyan. Además están sujetos al cumplimiento de la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas, la cual establece la adecuada y efectiva participación de la mujer en los



GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-C054-F04

## GOBERNACION DEL HUILA

niveles decisorios de la Administración.”<sup>3</sup>

- Encargo: De acuerdo con el artículo 24 de la Ley 909, y tal como ha sido indicado, mientras se surte el proceso de selección, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El procedimiento para la selección, será el descrito en el mencionado artículo y las demás disposiciones que lo reglamenten o complementen.
- ✦ **Provisionalidad:** Es un tipo de nombramiento, excepcional y transitorio, que permite proveer un empleo de carrera administrativa temporalmente, mientras se surte el proceso de méritos o cesa la vacancia temporal, en el evento de que no existan dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados.

### 1.4 Marco de Referencia

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia de 1991	En el título V, capítulo 2, establece lo relacionado con la Función Pública.
Ley 909 de 2004, artículo 15 y 17.	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario y compilatorio del sector de Función Pública
Circular 5 de 2016 para Representantes legales y Unidades de Personal	Se recuerda a los representantes legales y Unidades de Personal de las Entidades cuyo sistema de carrera es administrado y vigilado por la CNSC.
Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	"LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".
Manual Operativo Sistema de Gestión - CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	Herramienta guía para la implementación del MIPG.

<sup>3</sup> ARTÍCULO 4. Participación efectiva de la mujer.



GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-C054-F04

## GOBERNACION DEL HUILA

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Generales

Planificar la administración y actualización de la información requerida para una adecuada y oportuna provisión de los empleos vacantes de la Planta de Personal de la Administración Central de la Gobernación del Huila, durante la vigencia 2019, y así poder dar cumplimiento a las competencias y objetivos institucionales.

### 2.2 Objetivos Específicos

- ✚ Contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.
- ✚ Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004, Decreto 648 de 2017.
- ✚ Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.
- ✚ Reportar los cargos vacantes de los niveles asesor, profesional y técnico, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran a la plataforma dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil para garantizar información fehaciente al mérito y la oportunidad.

## 3. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes, busca mantener actualizada toda la información concerniente a la planta de personal vigente en la Gobernación del Huila, detallando el número de vacantes que se presentan, clasificados por nivel jerárquico; y establece los fundamentos básicos para proveer dichos cargos, teniendo en cuenta la provisional y disponibilidad de la apropiación presupuesta respectiva y el cumplimiento de la normativa que sobre la materia regula el tema.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de la naturaleza del cargo; si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.



GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-C054-F04

## GOBERNACION DEL HUILA

La información relacionada con el análisis de planta actual de la Administración Central de la Gobernación del Huila, se presenta a continuación.

Vale indicar que la información sobre las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras y de esta manera se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

### 4. ESTRATEGIA DEL PLAN DE VACANTES

El Plan de vacantes de la Gobernación del Huila, esta encarnado dentro de la visión de gobierno, "El Camino es la Educación", forjando el recurso humano como el pilar fundamental de la construcción de cohesión social para el mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios en todos los aspectos de la gestión pública, articulado a la misión y visión del plan de desarrollo y a los estándares de competitividad.

Por ello, la Gobernación del Huila, ha previsto la Reorganización Institucional, como instrumento fundamental para el mejoramiento del servicio, y la motivación del personal, así como el favorecimiento a raves de los mecanismos legales previsto en el plan de bienestar e incentivos, que entre otros, se ven reflejados en acenso y encargos. Esto implica el enlistamiento de las vacantes, clasificadas y organizadas de acuerdo a al tipo de vacante, su ubicación, y la fijación de los mecanismos de provisión que serán realizados durante la vigencia de 2019.

Adicionalmente, para consolidar el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes, el Departamento del Huila tiene en cuenta las siguientes acciones para su respectivo seguimiento:

COMPONENTE	CATEGORIA	ACCION	RESPONSABLE
		Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes mediante encargo, a través de las publicaciones en la intranet de las Circulares convocando a funcionarios inscritos en carrera.	Secretario General – Área de Talento Humano
		Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Gobernador – Secretario General



GOBERNACIÓN DEL HUILA

SGN-C054-F04

### GOBERNACION DEL HUILA

COMPONENTE	CATEGORIA	ACCION	RESPONSABLE
INGRESO	PROVISION DE EMPLEO	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio.	
		Utilizar la lista de elegibles vigente dispuesta por la CNCS, para efectuar los respectivos nombramientos	Gobernador – Secretario General
		Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados. (CIRCULAR INTERNA)	Secretario General – Área de Talento Humano
		El Plan Anual de Vacantes del Departamento del Huila, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la CNCS.	Área de Talento Humano de la Secretaria General
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNCS.	Área de Talento Humano de la Secretaria General
		El Secretario General o a quien éste designe, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente la planta de personal, indicando las vacancias generadas por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.	Secretario General
		De acuerdo con las listas de elegibles enviadas por la CNCS, el Departamento del Huila procederá a: - Nombrar en periodo de prueba, realizar las evaluaciones de desempeño del periodo de prueba. (6 meses a partir de la posesión en el empleo).	



GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-C054-F04

## GOBERNACION DEL HUILA

COMPONENTE	CATEGORIA	ACCION	RESPONSABLE
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Una vez superado el periodo de prueba, el Instituto deberá inscribir al servidor en el Registro Público de Carrera administrativa a cargo de la CNSC.</li><li>- Realizar la concertación de compromisos laborales y comportamentales para la evaluación de carácter ordinario.</li></ul>	

## 5. PROYECTO

### 5.1. Información y Análisis de Empleos Vacantes

Para el cumplimiento de sus funciones la Administración Central Departamental, posee una planta global, compuesta por doscientos cuarenta y seis (246) empleos, de los cuales 80 se encuentran en vacancia definitiva.

Es importante tener en cuenta que para la elaboración del presente Plan se identificaron los siguientes aspectos:

- El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa de la Entidad por nivel jerárquico.
- El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa provistas en encargo por nivel jerárquico.
- El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa en provisionalidad por nivel jerárquico.
- El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa sin proveer por entidad pública, por nivel jerárquico.



GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-C054-F04

**GOBERNACION DEL HUILA**

A continuación se presenta la información consolidada de la Planta Central Departamental, con fecha de corte 30 de Abril de 2019.

**Tabla No. 1 Total vacantes definitivas planta central departamental por naturaleza del empleo**

Naturaleza del cargo	No. de Empleos	No. de Vacantes Definitivas	% Vacantes Definitivas
Carrera Administrativa – Provisional – Libre Nombramiento y Remoción	246	80	33%

Naturaleza del empleo	No. de Empleos	No. de Vacantes Definitivas	No. de Vacantes Temporales
Libre Nombramiento y Remoción	45	0	
Carrera Administrativa	200	80	
Periodo fijo	1	0	
<b>Totales</b>	<b>246</b>	<b>80</b>	

Fuente: Construcción propia. Área de Talento Humano. Gobernación del Huila. Abril 30 de 2019.

La situación de vacancia de los empleos de Libre nombramiento y remoción, por nivel jerárquico y denominación del empleo se presenta a continuación:

**Tabla No. 2 Vacantes definitivas de Libre Nombramiento y Remoción - Planta central departamental por nivel jerárquico y denominación del empleo.**

Nivel Jerárquico	Denominación	Código	Grado	No. de Empleos	No. de Vacantes Definitivas
Directivo	Gobernador, Secretarios de Despacho,				No Hay Vacancias
Asesor	Jefes de Departamento				No Hay Vacancias
Profesional	Jefes de Oficina				No Hay Vacancias
Técnico	Jefe de Área				No Hay Vacancias
Asistencial					
<b>Totales</b>					



GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-C054-F04

## GOBERNACION DEL HUILA

Fuente: Construcción propia. Área de Talento Humano. Gobernación del Huila. Abril 30 de 2019

Frente a la provisión de las anteriores vacantes se encuentran en las siguientes situaciones:

Encargos	0
Comisiones	0
Sin proveer	0

Con respecto a las vacantes definidas de empleos de carrera administrativa, se observa lo siguiente:

**Tabla No. 3 Vacantes definitivas de Carrera Administrativa - Planta central departamental por nivel jerárquico y denominación del empleo**

N.	Denominación del Empleo	Código	Grado	Nivel	Dependencia	Total Vac. X Denominación	Total Vac. X Dependencia
1	Profesional Especializado	222	17	Profesional	Sria. Agricultura y Minería	5	1
					Sria. Salud		3
					Dpto. Adtvo. Planeación		1
2	Profesional Universitario	219	04	Profesional	Sria. Cultura y Turismo	3	1
					Sria. General		1
					Dpto. Adtvo. Planeación		1
3	Profesional Universitario	219	05	Profesional	Sria. Agricultura y Minería	9	2
					Sria. Cultura y Turismo		1
					Ofic. Control Interno		1
					Sria. Educación		1
					Sria. General		1
					Dpto. Adtvo. Planeación		1
					Sria. Salud		1
Sria. Hacienda	1						



GOBERNACIÓN DEL HUILA

SGN-C054-F04

GOBERNACION DEL HUILA

4	Profesional Universitario	219	06	Profesional	Sria. Agricultura y Minería	12	1
					Sria. Vías e Infraestructura		3
					Sria. General		1
					Dpto. Advto. Planeación		5
					Sria. Hacienda		1
					Sria. Gobierno y Desarrollo Comunitario		1
5	Profesional Universitario	219	10	Profesional	Dpto. Advto. Planeación	1	1
6	Profesional Universitario	219	11	Profesional	Sria. Gobierno y Desarrollo Comunitario	2	1
					Sria. Vías e Infraestructura		1
7	Profesional Universitario	219	12	Profesional	Sria. Salud	11	11
8	Profesional Universitario	219	13	Profesional	Sria. Salud	4	1
					Ofic. Control Interno		1
					Dpto. Advto. Jurídico		1
					Ofic. Control Interno Disciplinario		1
9	Técnico Operativo	314	01	Técnico	Dpto. Jurídico - Sria. Vías e Infraestructura	1	1
10	Técnico Operativo	314	03	Tecnico	Sria. Salud	3	1
					Sria. Cultura y Turismo		1
					Sria. General		1
11	Técnico Operativo	314	04	Técnico	Sria. Cultura y Turismo	2	1
					Sria. Gobierno - Educación		1
12		425	22	Asistencial	Sria. Cultura y Turismo	5	1



GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-C054-F04

**GOBERNACION DEL HUILA**

	Secretaria Ejecutiva				Ofic. Control Interno Disciplinario		1
					Sria. Salud		1
					Sria. Gobierno y Desarrollo Comunitario		1
					Dpto. Advo. Planeación		1
13	Auxiliar Administrativo	407	11	Asistencial	Sria. Gobierno y Desarrollo Comunitario	9	3
					Sria. Agricultura y Minería		2
					Sria Hacienda		2
					Sria. Salud		1
					Sria. General		1
14	Auxiliar Administrativo	407	15	Asistencial	Sria. Cultura y Turismo	6	1
					Ofic. Control Interno		1
					Sria. Salud		4
15	Auxiliar Administrativo	407	17	Asistencial	Sria. General - <b>Salud - Pasaporte</b>	1	1
16	Auxiliar Administrativo	407	20	Asistencial	Sria. Hacienda	1	1
17	Ayudante	472	03	Asistencial	Sria. General	1	1
Total Cargos						<b>76</b>	<b>76</b>

Fuente: Construcción propia. Área de Talento Humano. Gobernación del Huila. Abril 30 de 2019.

Estas vacantes esta reportadas, en atención a la normativa de carrera administrativa, los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Circular 017 de 2017 de la Procuraduría General de la Nación, la Administración Central del Departamento del Huila en la Oferta Pública de Empleos – OPEC - SIMO.

Frente a la provisión de las vacantes de carrera se encuentran en las siguientes situaciones:

Encargos	74
Provisional	0
Sin proveer	2



GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-C054-F04

## GOBERNACION DEL HUILA

### 5.2. Análisis de la Provisión de Empleos

#### 5.2.1 Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera.

La Gobernación del Huila, ha establecido compromisos con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, consistentes en adelantar en la vigencia 2019 el concurso de méritos para proveer de manera definitiva 76 empleos de carrera administrativa vacantes ya registrados ente esta entidad.

#### 5.2.2 Provisión transitoria de empleos vacantes.

Mientras se surte el proceso de concurso de méritos para proveer de manera definitiva las vacantes de empleos de carrera administrativa, se prevé la provisión transitoria de las vacantes definitivas que no estén ocupadas, de acuerdo con el siguiente cronograma:

Tabla No. 4 vacantes definitivas y temporales a proveer transitoriamente a 31 de diciembre 2019.

NIVEL	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA			TOTAL POR NIVEL
	En encargo	Provisional	No provisto	
Profesional Especializado	2	3		5
Profesional Universitario	24	18	2	44
Técnico Operativo	1	4		5
Secretario Ejecutivo	5		3	8
Auxiliar Administrativo	3	13	1	17
Ayudante			1	1
<b>TOTAL POR SITUACIÓN ADMINISTRATIVA</b>				<b>80</b>

#### 5.2.3 Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

De conformidad con la facultad nominadora que ejerce el Gobernador del departamento del Huila, las empleos de libre nombramiento y remoción vacantes, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley, y los protocolos de calidad definidos por la gobernación, y el área de talento humano.



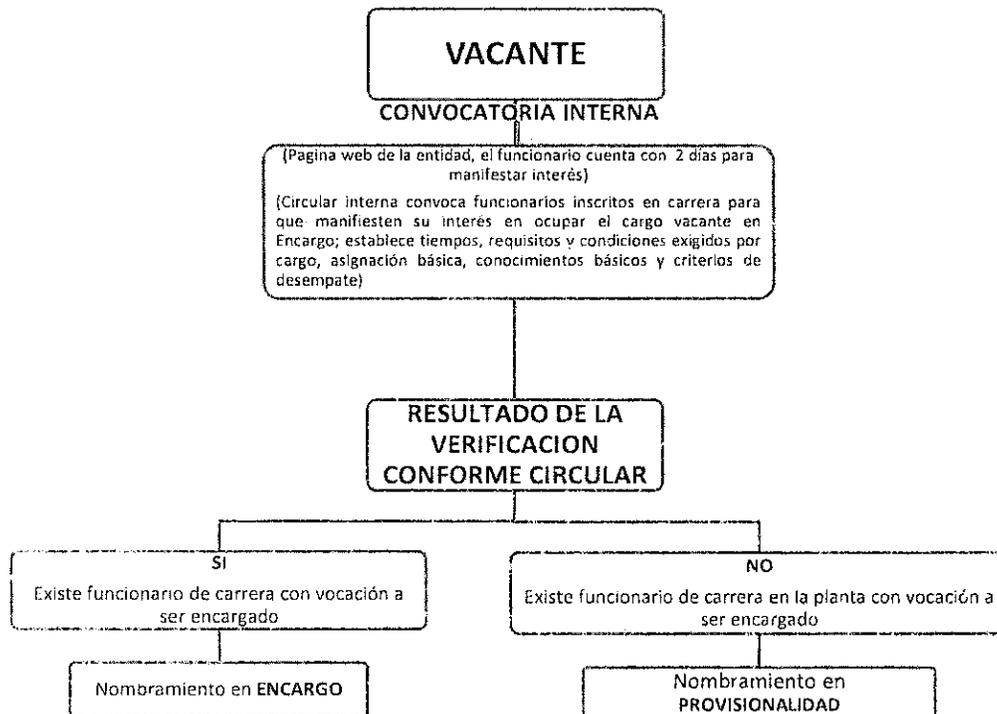
## GOBERNACION DEL HUILA

### 5.3. Metodología

La metodología para la elaboración del Plan Anual de Vacantes de la Administración Central del Departamento del Huila, se fundamentó en los lineamientos establecidos sobre la materia por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por tanto el Jefe de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una nueva vacancia definitiva o temporal 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 base de datos creada para tal fin.

#### 5.3.1. Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal.

La provisión transitoria de empleos de carrera bajo las figuras del nombramiento por ENCARGO y en PROVISIONALIDAD mientras se desarrolla el concurso de méritos respectivo, se efectúa por parte del Departamento del Huila de la siguiente manera:





GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-C054-F04

## GOBERNACION DEL HUILA

### 5.3.2 Resultados de la convocatoria Interna.

Los Responsable de Talento Humano, cumplido los ciclos perentorios de las convocatorias, procederá a evaluar las hojas de vida de los postulados y/o aspirantes a ocupar los empleos convocados, teniendo en cuenta lo previsto en la legislación vigente, Ley 909 de 2004, artículo 24 y siguientes, y decreto 648 de 2017,, título 3.

Los resultados de estas evaluaciones, serán publicados en la página WEB de la Gobernación, y dispondrá de un término perentorio máximo de 2 días para la presentación de observaciones a dichas evaluaciones; los Responsables del Talento Humano contarán con dos días hábiles para dar respuestas a las reclamaciones que se presenten sobre las evaluaciones publicadas; de no presentarse ninguna reclamación, se procederá a continuar con la emisión del acto administrativo motivado de nombramiento de encargo o provisionalidad, según corresponda, lo cual se realizara dentro de los 5 días hábiles siguientes.

El acto administrativo será publicado notificado al empleado que de acuerdo con la evaluación de las historias laborales haya ocupado el primer lugar, contra el cual surte el recurso de reposición, en los términos de ley.

El titular del empleo en quien recae el nombramiento tiene un término de 5 días hábiles para posesionarse en el nuevo cargo, so pena de incurrir en las irregularidades de ley que le acarrearán las acciones disciplinarias de ley, para lo cual el responsable de Talento Humano, cursará comunicación al jefe de control interno disciplinario.

## 6. METAS

Con el desarrollo del presente Plan de Vacantes, la Administración Central de la Gobernación del Huila, busca garantizar el 100% del Personal querido, de acuerdo a la Planta de Cargos, que este previsto de conformidad con la normatividad vigente.

No obstante, se pueden presentarse nuevas vacantes definitivas o temporales de empleos de carrera administrativa, las cuales el Departamento podrá proveer transitoriamente, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional.



GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-C054-F04

## GOBERNACION DEL HUILA

### 7. ACCIONES

La Gobernación del Huila, en aras de dar cumplimiento a las matas del Plan de Desarrollo "el Camino es la Educación", 2016 – 2019, ha Plasmado como acciones para el 2019 las siguientes:

- Contratación de expertos consultores para la elaboración del rediseño institucional.
- Elaboración de los documentos de Rediseño Institucional y socialización con al recurso humano.
- Actualización de Manuales de Funciones y Competencias laborales.
- Elaboración de Lista de Vacantes definitivas y Temporales.
- Comunicación con la comisión Nacional del Servicio Civil para actualizar la oferta de empleos.
- Elaboración de Convocatorias internas para proveer en encargo o provisional las vacantes definitivas o temporales que resulten en 2019, de conformidad con la normatividad vigente.

### 8. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se generen nuevas vacantes, corresponde al Secretario de la Secretaria General de la Gobernación del Huila, y al Jefe de Talento Humano, o quien haga sus veces.

### 9. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Para el Departamento del Huila solo es viable prever como causal de retiro la Edad de retiro forzoso, teniendo en cuenta que esta circunstancia es la única causal que objetivamente se puede pronosticar con cierto grado de certeza. Por tanto, efectuada la revisión de la base de datos se determinó que a la fecha no existen funcionarios que para la presente vigencia se retiren, por esta razón, del servicio.





GOBERNACIÓN DEL HUILA



SGN-C054-F04

## GOBERNACION DEL HUILA

### 11. PRODUCTOS

Con la Ejecución del Presente Plan, la administración genera los siguientes resultados y/o productos.

- Documento de Rediseño adoptado y en implementación.
- Manual de Funciones y Competencias laborales actualizado.
- Listado de Vacantes definitivas Actualizado.
- Listado de Vacantes Temporales actualizados.
- Procesos de Convocatorias realizado y definidos con nombramientos según resultados de las evaluaciones.
- Total de Cargos Provistos mediante convocatoria interno 18.

### 12. INDICADORES

- Proceso de Contratación para elaboración del Rediseños Institucional Ejecutado.
- Documentos Aprobados, Socializados e Implementados
- Total de Cargos Provistos por convocatoria Interna / Total de Vacancias Definitivas Listadas.

  
FRANCISCO JAVIER RUIZ ORTÍZ  
Secretario General

  
JOSÉ HERLANDY FERNÁNDEZ CHARRY  
Profesional Universitario - Área de Talento Humano