

PLAN ANUAL DE VACANTES 2021

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Firma			Aprobado mediante acta No. 002 del 29 de enero de 2021, del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG.
Nombre	JOSE HERLANDY FERNANDEZ CHARRY	ADRIANA ALARCÓN RODRÍGUEZ	
Cargo	Profesional Universitario	Secretaria General	

Contenido

1. GENERALIDADES DEL PLAN 2

1.1. JUSTIFICACIÓN ..... **¡Error! Marcador no definido.**

1.5.1 Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal 8

1.6 RESPONSABILIDADES 11

2. OBJETIVOS ..... **¡Error! Marcador no definido.**

2.1. OBJETIVO GENERAL ..... **¡Error! Marcador no definido.**

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS ..... **¡Error! Marcador no definido.**

3. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO 11

3.1. Información y Análisis de Empleos Vacantes 12

3.2 Análisis de la Provisión de Empleos ..... **¡Error! Marcador no definido.**

3.2.1 Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera 12

3.2.2. Provisión transitoria de empleos vacantes 13

3.3 Proyecciones de retiro del servicio por edad de jubilación o retiro forzoso 20

4 ESTRATEGIA ..... **¡Error! Marcador no definido.**

4.1 Metas 22

4.2 Indicadores 23

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 la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

En ese sentido, La Gobernación del Huila tiene entre otros propósitos que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones. Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que están vacantes.

OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la Gobernación del Huila cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones; y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, provisionales y de carrera administrativa a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo a los principios de la función pública, el uso de lista de elegibles de las Convocatorias que se llegue a dar y la provisión transitoria conforme a la normatividad existente, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

1. GENERALIDADES DEL PLAN

1.1. JUSTIFICACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 487 de 1997, la administración está integrada por los órganos que conforman la rama ejecutiva y por todos los demás organismos y entidades de naturaleza pública que permanentemente tienen bajo su responsabilidad y competencia el ejercicio de actividades y funciones administrativas, o la prestación de servicios públicos a cargo del Estado (Articulo 39).

En este sentido, el Decreto 785 del 2005 “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”, en su capítulo 1° “Disposiciones generales”, desarrolla todo lo relacionado con los niveles jerárquicos, según la naturaleza de las funciones, índole de responsabilidad y requisitos exigidos para su desempeño, de la siguiente manera:

- **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**: 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.

Por su parte el artículo 2.2.5.1.2 de Decreto 648 de 2017 indica que corresponde a los a 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.

En concordancia con lo anterior, la Gobernación del Huila acatando los lineamientos constitucionales y legales antes descritos, expidió la Resolución 0432 del 18 de Noviembre de 2019 “Por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, de los empleos públicos de la Gobernación del

Departamento del Huila", la Resolución 0484 del 20 de Diciembre de 2019 "Por la cual se modifica la Resolución 0432 de 2019 que establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, de los empleos públicos de la Gobernación del Departamento del Huila" y la Resolución 0102 del 20 de Marzo de 2020 "Por la cual se modifica la Resolución 0432 de 2019, se modifica parcialmente la resolución 0484 de 2019, que establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, de los empleos públicos de la Gobernación del Departamento del Huila", con el fin de administrar el talento humano de la entidad, acorde con el cumplimiento de las expectativas de los empleados por agotamiento del ciclo laboral, desvinculación obligada por acciones disciplinarias, retiro por muerte, cesación del cargo o cualquier otra situación prevista en los artículos 2.2.5.2.1 "Vacancia definitiva" y 2.2.5.2. "Vacancia temporal" del decreto precitado, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y en la Ley 1960 de 2019, con referencia a la provisión de cargos.

1.2 ALCANCE

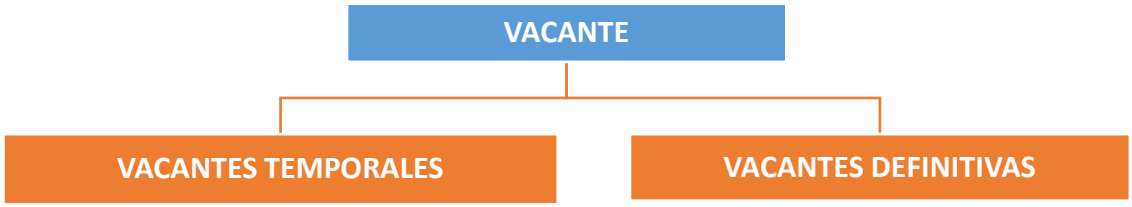
El Plan de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano, consolidando la información de la planta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

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."[1]

[1] Concepto 168941 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública.



- **Vacancia definitiva**: Se considera que un empleo está vacante definitivamente de acuerdo con el artículo 2.2.5.2.1. del Decreto 1083 de 2015 por alguno de los siguientes eventos:

1. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
2. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
3. Renuncia regularmente aceptada.
4. Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
5. Invalidez absoluta.
6. Edad de retiro forzoso.
7. Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
8. Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
9. Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
10. Orden o decisión judicial.
11. Muerte.
12. 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 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1412 de 2015 artículo 1., cuando quien lo desempeña se encuentra en:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
4. Prestando el servicio militar.
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 con su clasificación, así:

  - **Empleos de carrera administrativa:** De acuerdo con el artículo 2.2.5.3.1. del Decreto 1083 de 2015, las vacantes definitivas en empleos de carrera 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 en el artículo 2.2.5.3.2 del citado Decreto.

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 760 de 2005.

- **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 niveles decisorios de la Administración."[2]

- **Encargo:** De acuerdo con el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, 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. 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 aplique la Gobernación del Huila. El procedimiento para la selección será el descrito en el mencionado artículo y las demás disposiciones que lo reglamenten.

- **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, artículos 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 217.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública

[2] Ibíd.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
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.
Ley 1960 de 2019, artículos 1 y 2	Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"

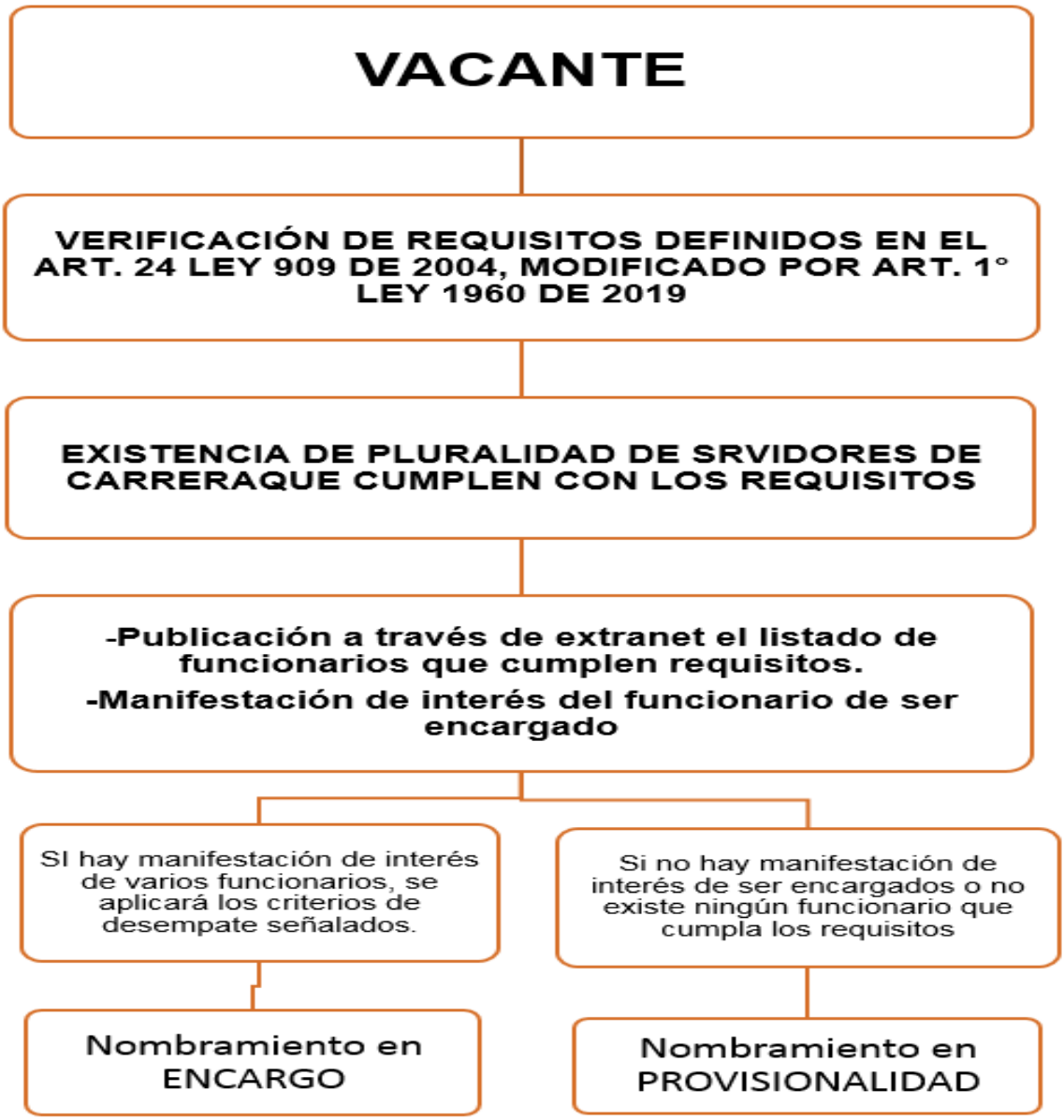
1.5 METODOLOGÍA

La metodología para la elaboración del Plan Anual de Vacantes de la Administración Central del Departamento del Huila, se fundamentó en los lineamos 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, determinará los cargos vacantes y mantendrá actualizada la planta de personal cada vez que ocurra una 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 la Ley 1960 de 2019 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Por su parte, la metodología para la provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia temporal o definitiva se efectuará de la siguiente manera:

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:



El procedimiento específico para la provisión de los empleos mediante encargo se encuentra regulado en la Ley 909 de 2004, artículo 24, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, donde se define que el encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa, siempre que acrediten la totalidad de los requisitos allí definidos, como son:

a) Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente.
b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer.
c) No tener sanción disciplinaria en el último año.
d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o. en su defecto, satisfactoria.
e) El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en Ia planta de personal de Ia entidad.

¿Cómo proceder a la provisión de una vacante mediante encargo cuando existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen los requisitos?

Si efectuado el estudio por parte de Ia entidad, se evidencia que existe pluralidad de servidores de carrera con derecho a ser encargados porque acreditan:

a. Los requisitos (estudios y experiencia) para ejercer el empleo a proveer.
b. Poseer las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo a proveer.
c. No han sido sancionados disciplinariamente en el último año.
d. Desempeñan el empleo inmediatamente inferior.
e. Su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

La Unidad de Personal de Ia respectiva entidad deberá:

a) Publicar a través de su intranet o medio de amplia difusión para los funcionarios, el listado de los servidores de carrera que cumplen los requisitos para ser encargados del empleo a proveer, con el objeto de que quienes se encuentren interesados así manifiesten, mediante comunicación oficial a través del medio más expedito disponible, incluyendo el correo electrónico personal para el caso de servidores de carrera que se encuentran en situaciones administrativas que implican su ausencia de Ia entidad, siempre que se hallen en servicio activo. Igualmente, los servidores que no estén interesados en ser encargados deberán expresarlo a través de los medios antes definidos.

b) Efectuada Ia manifestación de interés por uno o varios aspirantes, Ia Unidad de Personal de Ia entidad usará alguno de los métodos referidos en el numeral 2° del literal b) del aparte No. 3 del presente Criterio. Por su parte, si aplicado uno de los

métodos se encuentra que solo un servidor cumple los requisitos, deberá efectuarse el nombramiento en encargo a éste.

c) Si continúa la pluralidad de servidores que cumplen los requisitos, la Unidad de Personal podrá acudir a los criterios de desempate.

1.6 RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y mantener actualizada la planta de personal de la entidad, corresponde al Secretario General y al empleado encargo de las novedades de personal, los cuales deberán reportarlas al Profesional Universitario encargado del área de Talento Humano del Departamento del Huila o a quien haga sus veces.

2. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes, busca mantener actualizada toda la información concerniente a la planta de personal vigente de 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 provisionalidad y disponibilidad de la apropiación presupuestal respectiva y el cumplimiento de la normativa que regula la materia.

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

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.

2.1. 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 81 se encuentran en vacancia definitiva, lo cual corresponde al 33%

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

a. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa de la Entidad por nivel jerárquico.

b. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa provistas en encargo por nivel jerárquico

c. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa en provisionalidad por nivel jerárquico

d. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa sin proveer por entidad pública, por nivel jerárquico.

2.2. ANALISIS DE LA PROVISIÓN DE EMPLEOS

2.2.1 Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, adelantará el concurso de mérito en el cual se encuentran en concurso OCHENTA Y SEIS (86) empleos de la Gobernación del Huila, los cuales se esperan proveer en las vigencias 2021 y 2022. Los demás empleos que vayan quedando vacantes, se reportaran a la CNSC de conformidad a la normatividad vigente, con el fin de que se programe por parte de dicha entidad un nuevo concurso abierto o de ascenso, en el momento que la Gobernación disponga de los recursos presupuestales para tal fin.

N.	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	NIVEL	ASIG. BASICA	DEPENDENCIA	TOTAL VACANTES POR DENOMINACION	CODIGO OPEC	REPORTES	VACANTES POR DEPENDENCIA
						1 Sría Agricultura y Minería.		15837	1	1
						1 Dpto Adtivo Planeacion		78257	1	1
								15838	1	1
1	Profesional Especializado	222	17	Profesional	6,783,000		6	15839	1	1
						3 Sria de Salud Dptal			1	1
								124226	1	1
						1. Of. Ases Control interno.		13222		1
2	Profesional Universitario	219	13	Profesional	6,745,000	1. Sría Salud Dptal.	4	13223	1	1
						1.Depto Adtivo Jurídico.		70483	1	1
						1 Ases Control Interno Disciplinario.		13224	1	1
								12606	1	1
								12607	1	1
								12608	1	1
								12609	1	1
								12610	1	1
3	Profesional Universitario	219	12	Profesional	4,977,000	12. Sría Salud Dptal.	12	12611	1	1
								12612	1	1
								12613	1	1
								12614	1	1
								12615	1	1
								15839	1	1
								70494	1	1
						1 Sría Gno Desarrollo C.		11931	1	1
4	Profesional Universitario	219	11	Profesional	4,596,000	1 Sría Educación del Dpto.	3	124372	1	1
						1 Sría Vias e Infraestructura		11932	1	1
5	Profesional Universitario	219	10	Profesional	4,165,000	1 Dpto Adtivo Planeación.	1	70499	1	1
						1 Sría Gral del Dpto.		70549	1	1
						1 Sría Gno Desarrollo C.		8319	1	1
6	Profesional Universitario	219	06	Profesional	3,709,000	1 Sría Agricultura y Minería.	12	8321	1	1
								8323	1	1
						5 Dpto Adtivo Planeación		8318	1	1
								8317	1	1

											8324	2	1 1
											8320	1	1
								3 Sría Vias e Infraestructura			8322	1	1
											8326	1	1
								1 Sría de Hacienda.			70548	1	1
								1 Sría Cultura y Turismo			7629	1	1
								2 Sría Agricultura y Minería.			7623	1	1
											7627	1	1
								1 Ofic Ase Control Interno.			7624	1	1
	7	Profesional Universitario	219		05	Profesional	3,463,000	1 Sría Educación Dpto.		9	70575	1	1
								1 Sría Gral del Dpto.			7622	1	1
								1 Sría Hacienda Dptal.			7628	1	1
								1 Dpto Adtivo Planeación			7625	1	1
								1 Sría Salud Dptal.			7626	1	1
								1 Sría Cultura y Turismo.			6809	1	1
	8	Profesional Universitario	219		04	Profesional	3,152,000	1 Sría General del Dpto.		4	6808	1	1
								1 Sría de Hacienda.			124366	1	1
								1 Dpto Adtivo Planeación			6810	1	1
	9	Técnico Operativo	314		04	Tecnico	2,733,000	1 Sría Cultura y Turismo.		2	21541	1	1
								1 Sría Educación del Dpto.			21542	1	1
								1 Sría Salud Dptal.			21112	1	1
10		Técnico Operativo	314	03		Tecnico	2,578,000	1. Sría Cultura y Turismo.	3		21111	1	1
								1 Sría General del Depto.			21110	1	1
	11	Técnico Operativo	314		01	Tecnico	2,044,000	1 Sría Vias e Infraestructura.		1	19768	1	1
								1 Sría Cultura y Turismo.			32750	1	1
								1 Sría General del Dpto.			124386	1	1
								1.Depto Adtivo Jurídico.			124385	1	1
12		Secretario Ejecutivo	425		22	Asistencial	2,961,000	1 Of. Ases Control interno Disciplinario.		7	32749	1	1
								1 Sría Salud Dptal.			32751	1	1
								1 Sría Gobiern Desarrollo C.			32752	1	1
								1 Dpto Adtivo Planeación.			32753	1	1

13		Auxiliar Administrativo	407	21		Asistencial	2,961,000	1	Sría Salud Dptal.	1				1	1
14		Auxiliar Administrativo	407	20		Asistencial	2,961,000	1	Sría Hacienda Dptal.		1	32536	1	1
15		Auxiliar Administrativo	407	17		Asistencial	2,391,000	1	Sría Salud Dptal.		1	32058	1	1
	16	Auxiliar Administrativo	407	16		Asistencial	2,388,000	1	Sría Salud Dptal.		1		1	1
								1	Sría Cultura y Turismo.			31607	1	1
												31608	1	1
														1
	17	Auxiliar Administrativo	407	15		Asistencial	2,325,000	4	Sría Salud Dptal.		7	124380	2	1
														1
												31609	1	1
													1	1
								1	Of. Ases Control interno			31606	1	1
								1	Sría Educación del Dpto.			30713	1	1
												124368	2	1
								4	Sría Gobierno Desarrollo C.					1
												124367	1	1
												30714	1	1
18		Auxiliar Administrativo	407	11		Asistencial	2,034,000			10		30716	1	1
								2	Sría Hacienda Dptal.			124363	1	1
								1	Sría Salud Dptal.			30717	1	1
								1	Sría General del Dpto.				1	1
								1	Sría General del Dpto.			30715	1	1
19		Ayudante	472	03		Asistencial	1,460,000	1	Sría General del Dpto.		1	27247	1	1
									TOTAL		86		85	

Dentro del cuadro anterior, se señalan ochenta y siete (87) vacantes definitivas, pero reportadas ante la CNSC son ochenta

y seis (86), por cuanto una (1) vacante esta en pleito judicial hasta tanto el juez resuelva.

1.1.1 N.	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	NIVEL	ASIG. BASICA	DEPENDENCIA	TOTAL VACANTES POR DENOMINACION	CODIGO OPEC	REPORTES	VACANTES POR DEPENDENCIA
1	Profesional Especializado	222	17	Profesional	6,783,000	1 Sría Agricultura y Minería.	6	15837	1	1
						1 Dpto Adtivo Planeacion		78257	1	1
						3 Sria de Salud Dptal		15838	1	1
								15839	1	1
									1	1
								124226	1	1
2	Profesional Universitario	219	13	Profesional	6,745,000	1. Of. Ases Control interno.	4	13222		1
						1. Sría Salud Dptal.		13223	1	1
						1.Depto Adtivo Jurídico.		70483	1	1
						1 Ases Control Interno Disciplinario.		13224	1	1
3	Profesional Universitario	219	12	Profesional	4,977,000	12. Sría Salud Dptal.	12	12606	1	1
								12607	1	1
								12608	1	1
								12609	1	1
								12610	1	1
								12611	1	1
								12612	1	1
								12613	1	1
								12614	1	1

								12615	1	1
								15839	1	1
								70494	1	1
4	Profesional Universitario	219	11	Profesional	4,596,000	1 Sría Gno Desarrollo C.	3	11931	1	1
						1 Sría Educación del Dpto.		124372	1	1
						1 Sría Vias e Infraestructura		11932	1	1
5	Profesional Universitario	219	10	Profesional	4,165,000	1 Dpto Adtivo Planeación.	1	70499	1	1
6	Profesional Universitario	219	06	Profesional	3,709,000	1 Sría Gral del Dpto.	12	70549	1	1
						1 Sría Gno Desarrollo C.		8319	1	1
						1 Sría Agricultura y Minería.		8321	1	1
						5 Dpto Adtivo Planeación		8323	1	1
								8318	1	1
								8317	1	1
								8324	2	1
										1
						3 Sría Vias e Infraestructura		8320	1	1
								8322	1	1
								8326	1	1
						1 Sría de Hacienda.		70548	1	1
7	Profesional Universitario	219	05	Profesional	3,463,000	1 Sría Cultura y Turismo	9	7629	1	1
						2 Sría Agricultura y Minería.		7623	1	1
								7627	1	1
						1 Ofic Ase Control Interno.		7624	1	1
						1 Sría Educación Dpto.		70575	1	1
						1 Sría Gral del Dpto.		7622	1	1

						1 Sría Hacienda Dptal.		7628	1	1
						1 Dpto Adtivo Planeación		7625	1	1
						1 Sría Salud Dptal.		7626	1	1
8	Profesional Universitario	219	04	Profesional	3,152,000	1 Sría Cultura y Turismo.	4	6809	1	1
						1 Sría General del Dpto.		6808	1	1
						1 Sría de Hacienda.		124366	1	1
						1 Dpto Adtivo Planeación		6810	1	1
9	Técnico Operativo	314	04	Tecnico	2,733,000	1 Sría Cultura y Turismo.	2	21541	1	1
						1 Sría Educación del Dpto.		21542	1	1
10	Técnico Operativo	314	03	Tecnico	2,578,000	1 Sría Salud Dptal.	3	21112	1	1
						1. Sría Cultura y Turismo.		21111	1	1
						1 Sría General del Depto.		21110	1	1
11	Técnico Operativo	314	01	Tecnico	2,044,000	1 Sría Vias e Infraestructura.	1	19768	1	1
12	Secretario Ejecutivo	425	22	Asistencial	2,961,000	1 Sría Cultura y Turismo.	7	32750	1	1
						1 Sría General del Dpto.		124386	1	1
						1.Depto Adtivo Jurídico.		124385	1	1
						1 Of. Ases Control interno Disciplinario.		32749	1	1
						1 Sría Salud Dptal.		32751	1	1
						1 Sría Gobiern Desarrollo C.		32752	1	1
						1 Dpto Adtivo Planeación.		32753	1	1
13	Auxiliar Administrativo	407	21	Asistencial	2,961,000	1 Sría Salud Dptal.	1		1	1
14	Auxiliar Administrativo	407	20	Asistencial	2,961,000	1 Sría Hacienda Dptal.	1	32536	1	1

15	Auxiliar Administrativo	407	17	Asistencial	2,391,000	1 Sría Salud Dptal.	1	32058	1	1
16	Auxiliar Administrativo	407	16	Asistencial	2,388,000	1 Sría Salud Dptal.	1		1	1
17	Auxiliar Administrativo	407	15	Asistencial	2,325,000	1 Sría Cultura y Turismo.	7	31607	1	1
						4 Sría Salud Dptal.		31608	1	1
								124380	2	1
										1
								31609	1	1
									1	1
						1 Of. Ases Control interno		31606	1	1
18	Auxiliar Administrativo	407	11	Asistencial	2,034,000	1 Sría Educación del Dpto.	10	30713	1	1
						4 Sría Gobierno Desarrollo C.		124368	2	1
										1
								124367	1	1
								30714	1	1
						2 Sría Hacienda Dptal.		30716	1	1
								124363	1	1
						1 Sría Salud Dptal.		30717	1	1
						1 Sría General del Dpto.			1	1
						1 Sría General del Dpto.		30715	1	1
19	Ayudante	472	03	Asistencial	1,460,000	1 Sría General del Dpto.	1	27247	1	1
						TOTAL	**86**		**85**	

2.2.2. Provisión transitoria de empleos vacantes

Mientras se surte el proceso de concurso de méritos abierto o de ascenso para proveer de manera definitiva las vacantes de empleos de carrera administrativa, se prevé que se efectué la provisión transitoria de las vacantes definitivas que no están ocupadas, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional.

La provisión mediante encargo se adelantará de conformidad al artículo 24 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019.

2.3 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE JUBILACIÓN O RETIRO FORZOSO

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 que el servidor cumpla la edad de retiro forzoso, esto en observancia del Ley 1821 de 2016 que estableció en su artículo segundo que quienes accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, hasta cumplir la edad de retiro forzoso.

Por su parte, con el fin de solicitar a los respectivos servidores públicos se manifiesten frente al interés de solicitar el reconocimiento de pensión o de seguir vinculados a la administración central departamental, y poder planificar la provisión de estos empleos de ser necesarios, así como adelantar el programa de desvinculación laboral asistida, se revisaron las bases de datos del área de talento humano, encontrando que a la fecha 71 Servidores Públicos tienen en estatus de pensionado y 35 se encuentran en condiciones de prepensionados.

3 ESTRATEGIAS

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
INGRESO	PROVISION DE EMPLEO	Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes mediante encargo, a través de la aplicación de los lineamientos dados por la CNSC, especialmente al criterio unificado 13082019 de 2019	Secretario General – Área de Talento Humano
		Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro. Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio.	Gobernador – Secretario General
		Utilizar la lista de elegibles vigente dispuesta por la CNCS si hubiere lugar a ello, 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, criterio unificado 13082019 de 2019, CNSC	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 CNSC.	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	Secretario General, Profesional Universitario Talento Humano, Auxiliar Administrativo

COMPONENTE	CATEGORIA	ACCION	RESPONSABLE
		cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.	encargado de novedades de personal
		De acuerdo con las listas de elegibles enviadas por la CNSC, 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). - Una vez superado el periodo de prueba, la Entidad deberá inscribir al servidor en el Registro Público de Carrera administrativa a cargo de la CNSC. - Realizar la concertación de compromisos laborales y comportamentales para la evaluación de carácter ordinario.	

4. METAS

Con el desarrollo del presente Plan de Vacantes la Administración Central de la Gobernación del Huila, busca garantizar que el 100% del personal requerido para cada una de las dependencias este provisto de conformidad con la normativa vigente.

No obstante, es relevante aclarar que se pueden presentar nuevas vacantes definitivas o temporales, las cuales el Departamento del Huila podrá proveer transitoriamente, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, o de manera definitiva mediante nombramiento ordinario o en periodo de prueba, según sea el caso.

5. INDICADORES

- Total, de cargos provistos / total de vacantes definitivas a 31 de diciembre de 2021

6. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Vigencia	Identificación de los cambios	Responsable
1	31 de enero de 2021	Primera versión	Líder de Talento Humano y Secretario General