

PRIMERO LA GENTE

PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PROVISIÓN DE RECURSOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Vigencia 2021

SECRETARÍA GENERAL

JEFATURA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Grupo de Capacitación y Bienestar

Grupo de Gestión Organizacional

Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo



Gobierno de
CALDAS

**PRIMERO
LA GENTE**

Contenido

Introducción.....	3
Marco normativo y teórico del plan anual de vacantes	4
(PAV) 2021	4
Reporte histórico de vacantes definitivas de carrera en la Gobernación de Caldas	6
Cargos que fueron objeto de Concurso de Méritos	7
Avance del proceso de nombramientos y posesiones a 31 de diciembre de 2020	7
Total, de empleos y vacancias definitivas con corte a 31 de diciembre de 2020.	9
Formas de provisión	12
Provición de empleos públicos.	12
Empleos de Carrera Administrativa	12
Empleos de libre nombramiento y remoción.	15
Traslado	18
Reubicación	18
Herramienta de seguimiento.	19
Puntos de control	19
Responsables	20
Recursos.....	21

Introducción

La Gobernación de Caldas desde la Secretaría General a través de la Jefatura de Gestión del Talento Humano tiene entre otras la función de realizar el análisis y la verificación permanente de la planta de cargos, con fin de que todas las secretarías de despacho cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones. En este sentido se establecen las líneas y los instrumentos para planear las convocatorias y la provisión de empleos y de esta manera cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la entidad.

Por lo anterior y en concordancia con la Ley 909 de 2004, la Gobernación de Caldas presenta el informe del Plan Anual de Vacantes 2021, dicho informe, pretende además de dar cumplimiento a la norma, contribuir en los procesos de talento humano.

La información registrada corresponde al a las cifras del total de vacantes definitivas de carrera administrativa por nivel jerárquico.

En esta versión del Plan Anual de Vacantes, se presenta la siguiente información:

- El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa, por nivel jerárquico (Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y Otros) con corte al 31 de diciembre de 2020.
- El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa que se sometieron o están sometiendo a concurso de mérito con corte al 31 de diciembre de 2020.

Con el fin de verificar dicha información, es necesario contrastar las cifras del total de empleos aprobados por norma y presupuesto. El cual se detalla de la siguiente manera:

- El número total de cargos de planta de personal permanente aprobados por norma (PPAN) y por asignación presupuestal (PPAP) de la Gobernación de Caldas con corte al 31 de diciembre de 2020.
- El número total de cargos en la planta de personal permanente aprobados por presupuesto de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, periodo fijo y de elección popular de la Gobernación de Caldas, con corte al 31 de diciembre 2020.

- El número total de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre de 2020.

Marco normativo y teórico del plan anual de vacantes

(PAV) 2021

El artículo 125 de la Constitución Política dispuso como regla general que los empleos estatales son de carrera, salvo aquellos de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley². Por consiguiente, en principio, los cargos de los órganos y entidades del Estado deberán proveerse conforme a lo estipulado por la Ley 909 de 20043, mediante “(...) la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Con base en la mencionada disposición contenida en la carta Política el legislador a través de la Ley 909 de 2004 señaló en el artículo 23 que: *“los empleos de Carrera administrativa se proveerán en un periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el Sistema de mérito (...)”*

Lo anterior indica que los empleos de carrera administrativa deben ser provistos por medio de concursos de mérito para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño, los cuales son adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como el órgano de administración y vigilancia de la carrera administrativa, conforme lo señala el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia.

En el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. “La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial”.

2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Para comprender el Plan Anual de Vacantes, se enuncian los conceptos básicos que giran en torno a la clasificación o el nivel jerárquico de los empleos de acuerdo al Decreto Ley 770 de 2005¹ para el Orden Nacional y 785 de 2005² para el Orden Territorial:

Niveles jerárquicos de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: nivel directivo, nivel asesor, nivel profesional, nivel técnico y nivel asistencial.

Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

1 “Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.”

2 “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.”

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 puedan 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

Reporte histórico de vacantes definitivas de carrera en la Gobernación de Caldas

Como se mencionó anteriormente, el Plan Anual de Vacantes (PAV), contiene la información de los empleos que se encuentran disponibles, para ser provistos mediante concurso de mérito a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

En este sentido, se presenta la información de los cargos vacantes definitivas que fueron objeto de concurso mediante la Convocatoria Centro Oriente N°. 694 de 2018.

Cargos que fueron objeto de Concurso de Méritos

Tabla 1. Empleos por nivel jerárquico.

Empleos por nivel jerárquico	Cantidad
Asistencial	4
Profesional	74
Técnico	26
Total	104

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Avance del proceso de nombramientos y posesiones a 31 de diciembre de 2020

Tabla 2. Nombramientos y posesiones.

CARGO	GRADO	Nº. POSESIONADOS
Auxiliares administrativos	Grado 02	2
Auxiliar administrativos	Grado 05	2
Directores de banda	Grado 03	4
Instructores	Grado 01	12
Profesionales universitarios	Grado 01	9
Profesionales universitarios	Grado 02	6

Profesionales universitarios	Grado 03	21
Profesionales especializados	Grado 05	7
Profesionales especializados	Grado 06	11
Técnicos operativos	Grados 2 y 3	13
Total		87

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Tabla 3. Pensionados.

Personas posesionadas a 31 de diciembre de 2020	87
Faltan por posesionarse	11
Cargos que se declararon desiertos (directores de banda)	6

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Total, de empleos y vacancias definitivas con corte a 31 de diciembre de 2020.

1. Número total de empleos con que cuenta la Gobernación de Caldas en su planta de personal, con corte al 31 de diciembre.

Tabla 4. Planta Estructural.

No. Cargos	Cargo	Código	Grado	Naturaleza	Nivel
1	Gobernador	001	0	Elección popular	Directivo
15	Secretario de despacho	020	01	Libre nombramiento y remoción	Directivo
2	Asesor	105	02	Libre nombramiento y remoción	Asesor
1	Jefe de oficina	006	01	Periodo fijo	Directivo
7	Jefe de oficina	006	01	Libre nombramiento y remoción	Directivo
2	Secretaria ejecutiva	430	06	Libre nombramiento y remoción	Asistencial
3	Conductor mecánico	482	05	Libre nombramiento y remoción	Asistencial

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Tabla 5. Planta Global.

No. Cargos	Cargo	Código	Grado	Naturaleza	Nivel
21	Profesional Especializado	222	06	Libre nombramiento y remoción	Profesional
24	Profesional Especializado	222	06	Carrera Administrativa	Profesional
5	Profesional Especializado	222	05	Libre nombramiento y remoción	Profesional
28	Profesional Especializado	222	05	Carrera Administrativa	Profesional
9	Profesional Especializado	222	04	Libre nombramiento y remoción	Profesional
6	Profesional Universitario	219	03	Libre nombramiento y remoción	Profesional
44	Profesional Universitario	219	03	Carrera Administrativa	Profesional
1	Profesional Universitario	219	02	Libre nombramiento y remoción	Profesional
6	Profesional Universitario	219	02	Carrera Administrativa	Profesional
20	Profesional Universitario	219	01	Carrera Administrativa	Profesional
37	Director de Banda	265	03	Carrera Administrativa	Profesional
1	Director de Banda	265	02	Carrera Administrativa	Profesional
11	Técnico Operativo	314	03	Carrera Administrativa	Técnico
1	Técnico Operativo	314	02	Libre nombramiento y remoción	Técnico
25	Técnico Operativo	314	02	Carrera Administrativa	Técnico
32	Instructor	313	01	Carrera Administrativa	Técnico
15	Auxiliar Administrativo	407	05	Carrera Administrativa	Asistencial
22	Auxiliar Administrativo	407	04	Carrera Administrativa	Asistencial
16	Auxiliar Administrativo	407	03	Carrera Administrativa	Asistencial
22	Auxiliar Administrativo	407	02	Carrera Administrativa	Asistencial
4	Auxiliar Servicios Generales	470	01	Carrera Administrativa	Asistencial

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Tabla 6. Total, de empleos con asignación presupuestal con corte a 31 de diciembre de 2020, por nivel jerárquico.

Nivel	Elección popular	LNR	Periodo fijo	Carrera administrativa	Total, cargos
Directivo	1	22	1	0	24
Asesor	0	2	0	0	2
Profesional	0	42	0	160	202
Técnico	0	1	0	68	69
Asistencial	0	5	0	79	84
Total, cargos	1	72	1	307	381

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Tabla 7. Total, de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre de 2020, que se encuentran en vacancia definitiva por nivel jerárquico.

Nivel	Total, vacantes
Directivo	0
Asesor	0
Profesional	33
Técnico	4
Asistencial	16
Total, cargos	53

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Las vacancias definitivas que se muestran corresponden a situaciones que se han presentado por retiro de personal por diferentes razones como adquisición el derecho a pensión, cambio de entidad por superar concurso de méritos, retiro voluntario, entre otros.

Igualmente, se está en proceso de reportar las vacancias definitivas que surgieron después de la Convocatoria centro Oriente N|. 694 de 2018 con el fin de hacer uso de las listas de elegibles con los cargos de igual código, grado, salario.

Tabla 8. Total, de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre de 2020 que se encuentran en vacancia definitiva que se encuentran sometidos a concurso de mérito.

Nivel	Total, vacantes
Directivo	0
Asesor	0
Profesional	12
Técnico	1
Asistencial	0
Total, cargos	13

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Formas de provisión

Provisión de empleos públicos.

Empleos de Carrera Administrativa

Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, así:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y proveer las vacantes definitivas de cargos

equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de pre-pensionados para dar aplicación a lo señalado en el párrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019.

Los empleos de carrera administrativa, según lo establece el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019, también podrán ser provistos por encargo mientras se surte el proceso de selección para su provisión, con empleados de carrera, quienes tienen derecho a ser encargados en estos 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 es 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 estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir con el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, aplicará para efectos del derecho preferencial de encargos de los funcionarios de carrera administrativa, el procedimiento establecido en la “Guía para la Provisión de Empleos de Carrera Administrativa”, expedida para tal efecto.

Igualmente, los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Así mismo, los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Por otra parte, 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, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015.

Empleos de libre nombramiento y remoción.

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley; para la provisión temporal se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019.

Para el caso específico de la provisión de los empleos de Director Territorial Código 0042, Grado 13 se dará cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.28.1 y siguientes, que preceptúan: El Director o Gerente Regional o Seccional o quien haga sus veces será escogido por el Gobernador del Departamento donde esté ubicada físicamente la Regional o Seccional, de terna enviada por el representante legal del establecimiento público respectivo, la cual deberá estar integrada por personas que cumplan con los requisitos exigidos en el Manual de Funciones y Requisitos de la Entidad y sean escogidos de conformidad con el proceso de selección público abierto que se establece en el presente decreto.

Cuando el área de influencia de una Regional o Seccional abarque dos o más departamentos, el Director o Gerente Regional o Seccional o quien haga sus veces deberá ser escogido de la terna correspondiente, por votación unánime en el primer caso y por la mitad más uno de los respectivos gobernadores, en el segundo caso.

La conformación de las ternas de que trata el artículo anterior, se efectuará con las personas que sean escogidas mediante un proceso de selección público abierto.

Los representantes legales de las entidades objeto del presente decreto, efectuarán los trámites pertinentes para la realización del proceso de selección público abierto, el cual podrá efectuarse directamente por la entidad pública, o con universidades públicas o privadas, o con entidades privadas expertas en selección de personal, o a través de convenios de cooperación.

Dicho proceso de selección tendrá en cuenta criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo y por lo menos deberá comprender la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.

El proceso de selección público abierto que se realice en cumplimiento de lo dispuesto en el presente Título, se efectuará bajo los criterios de objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad, teniendo en cuenta la idoneidad de los aspirantes para el ejercicio de las funciones.

La selección de la persona para ser nombrada en el empleo de Director o Gerente Regional o Seccional o el que haga sus veces, por parte del Gobernador, deberá efectuarse dentro de los ocho (8) días calendario siguientes a la fecha de recibo de la terna.

En las regionales o seccionales cuya área de influencia comprenda dos o más departamentos, el plazo será de quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de recibo de la respectiva terna, la cual será enviada al Gobernador del departamento sede de la regional o seccional.

Si en dichos plazos no se efectuare la selección por parte del Gobernador o de los Gobernadores, con el fin de no afectar el servicio, esta será decidida por el representante legal del establecimiento público, con base en la terna presentada, dentro de los ocho (8) días calendario siguiente al vencimiento de los términos anteriormente señalados.

Así mismo, el Decreto 4567 de 2011, ha señalado lo siguiente:

En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

La evaluación de las competencias de los candidatos podrá ser realizada por:

- Un órgano técnico designado por la entidad para el efecto y conformado por los directivos de la entidad nominadora y/o consultores externos.
- Universidades públicas o privadas.
- Empresas consultoras externas especializadas en selección de personal.
- A través de contratos o convenios interadministrativos celebrados con el Departamento Administrativo de la Función Pública o con entidades de la administración pública con experiencia en selección de personal.

La revisión y certificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en la Constitución, la ley y el reglamento es de competencia exclusiva del jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces.

El órgano técnico o la entidad encargada de verificar las competencias laborales indicarán al nominador si el candidato a ocupar el empleo de libre nombramiento y remoción cumple con las competencias requeridas y se ajusta al perfil del cargo.

Una vez efectuada la evaluación de las competencias laborales y previo al nombramiento discrecional por parte de la autoridad nominadora, la hoja de vida del aspirante deberá ser publicada durante tres días calendario en las páginas web tanto de la entidad a la cual pertenezca el cargo como en la del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones.

Procedimiento que igualmente se encuentra reglado en la Directiva Presidencial No 03 de 2006 y la Circular del 15 de agosto de 2006 emanada del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Para efectos de la publicación en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República las entidades deberán enviar las respectivas hojas de vida, junto con los antecedentes disciplinarios, penales y fiscales del aspirante, así como la constancia de la evaluación de las competencias laborales.

Una vez efectuada la publicación en los términos señalados y la evaluación de los comentarios de la ciudadanía, la autoridad nominadora podrá proceder al nombramiento correspondiente.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva, según lo dispone el artículo 1o. de la Ley 1960 de 2019 y en caso de vacancia temporal, en encargo se efectuará durante el término de ésta.

Traslado

Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

De acuerdo con lo señalado en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son los siguientes:

- ✓ El empleo del que es titular la persona a trasladar debe ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares, al empleo al que va a ser trasladado.
- ✓ Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- ✓ Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- ✓ El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- ✓ Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- ✓ Con el traslado se conservan los derechos de carrera y la antigüedad en el servicio.

Reubicación

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 648 de 2017:

“Artículo 2.2.5.4.6 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 y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de

desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado”.

Herramienta de seguimiento.

La Jefatura de Gestión del Talento Humano tendrá la responsabilidad de establecer los mecanismos para hacer el seguimiento a todas las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que todas acciones se cumplan con eficiencia y eficacia.

Igualmente, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y la medición de la evolución: el FURAG II. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y el avance en los niveles de madurez. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH como instrumento de diagnóstico, el formato Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión; y el FURAG II como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

El modelo de intervención está compuesto por las siguientes etapas:

- Disponer de Información
- Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano
- Elaborar el Plan de Acción
- Implementar el Plan de Acción
- Rutas de Creación de valor
- Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano

Puntos de control

Los puntos de control definidos en el Plan Anual de Vacantes permiten establecer adecuadamente:

- ✓ El cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

- ✓ Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Responsables

a Secretaria General a través de la Jefatura de Talento Humano, diseña las estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal.

En particular, la Secretaria General a través de Talento Humano es responsable de:

1. Elaborar la propuesta de distribución de vacantes temporales y definitivas en las dependencias que lo requieran de conformidad con los lineamientos establecidos y la normatividad vigente.
2. Realizar los estudios orientados a determinar los empleados que ostentan el derecho preferente para ser Encargados.
3. Expedir la certificación de no existencia de derecho preferente de los empleados de la Entidad con el fin de realizar los nombramientos provisionales correspondientes.
4. Realizar el estudio de cumplimiento de requisitos mínimos de estudio y experiencia previo al encargo y posesión de las personas que ostenten los derechos en empleos de carrera administrativa y de los nombramientos ordinarios y provisionales.
5. Elaborar los proyectos de los actos administrativos de encargo y nombramientos en provisionalidad y ordinarios en cargos de libre nombramiento y remoción.
6. Realizar las comunicaciones de las Resoluciones de encargo y nombramientos.
7. Proyectar las actas de posesión para la firma del empleado competente.
8. Elaborar los actos administrativos de reubicación o traslado de los empleos ya provistos en las dependencias y/o grupos internos de trabajo.

9. Llevar los registros de control y las estadísticas de personal sobre todas las novedades causadas en la Gobernación de Caldas.

Recursos

La planta de personal de la Gobernación de Caldas, para la vigencia fiscal 2021 está respaldada por recursos provenientes del presupuesto de funcionamiento, en virtud del Decreto de liquidación de Presupuesto N°. 0382 del 29 de diciembre de 2020.