



**VIGENCIA
2023**

**PLAN ANUAL DE VACANTES
Y PROVISIÓN DE RECURSOS**



Gobierno de
CALDAS

Secretaría de
GENERAL

Jefatura de
**TALENTO
HUMANO**

**PRIMERO
LA GENTE**

Grupo de Capacitación y Bienestar
Grupo de Gestión Organizacional
Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo

Contenido

Introducción	3
1. Objetivo	4
1.1. Objetivo específico	4
2. Propósito	4
3. Generalidades	4
3.1. Marco Normativo	4
3.2. Clasificación de los empleos según la naturaleza de sus funciones	5
4. Estructura de la planta	5
4.1. Empleos por nivel Jerárquico	6
4.2. Distribución de la Planta de Personal	7
Cargo de Elección Popular	7
Cargo de Periodo	7
Cargos de Carrera Administrativa	7
Cargos de Libre Nombramiento y Remoción	8
5. Seguimiento Planta de Personal	9
6. Reporte de vacantes definitivas a 31 de diciembre de 2022 ante la Comisión Nacional del Servicio Civil	10
7. Plan Anual de Previsión de empleos	11
7.1 Selección	12
7.1.1. Empleos vacantes	12
7.1.2. Empleos vacantes carrera administrativa	13
7.1.3. Empleos vacantes libre nombramiento y remoción	13
8. Aprobación del Plan de previsión de empleos	14

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 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Gobernación de Caldas presenta el informe del Plan Anual de Vacantes 2023, dicho informe, pretende además de dar cumplimiento a la norma, contribuir en los procesos de talento humano.

1. Objetivo

Actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal informar durante cada vigencia el estado de la planta de personal autorizada, para gestionar su provisión y así garantizar la continuidad en la prestación de los servicios a la comunidad.

1.1. Objetivo específico

Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las diferentes secretarías de despacho.

2. Propósito

Definir para la vigencia 2023 los empleos vacantes en la Gobernación de Caldas, a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta.

3. Generalidades

3.1. Marco Normativo

NORMA	DESCRIPCIÓN GENERAL
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa en Colombia
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998

DECRETO 815 DE 2018	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
---------------------	---

3.2. Clasificación de los empleos según la naturaleza de sus funciones

Según la naturaleza de las funciones, los requisitos y competencias laborales exigidas para su desempeño y para efectos del sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos, estos se agrupan en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo; Nivel Asesor; Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. Decreto 1083 de 2005.

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. (*Decreto 1785 de 2014, art. 2*).

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional. (*Decreto 1785 de 2014 art. 3*).

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. (*Decreto 1785 de 2014, art. 4*).

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. (*Decreto 1785 de 2014, art. 5*).

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. (*Decreto 1785 de 2014, art. 6*).

4. Estructura de la planta

4.1. Empleos por nivel Jerárquico

Nivel	Elección popular	LNR	Periodo fijo	Carrera administrativa	Total cargos
Directivo	1	22	1	0	24
Asesor	0	4	0	0	4
Profesional	0	42	0	170	212
Técnico	0	1	0	69	69
Asistencial	0	5	0	78	83
Total, cargos	1	72	1	307	392

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

A continuación, se describe la Planta de Personal actual de la Gobernación de Caldas:

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	01	Libre nombramiento y remoción	Asesor
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

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
30	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
3	Auxiliar Servicios Generales	470	01	Carrera Administrativa	Asistencial

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

4.2. Distribución de la Planta de Personal

Cargo de Elección Popular

No. Cargos	Cargo	Código	Grado	Nivel
1	Gobernador	1	0	Directivo

Cargo de Periodo

No. Cargos	Cargo	Código	Grado	Nivel
1	Jefe de oficina	6	1	Directivo

Cargos de Carrera Administrativa

No. Cargos	Cargo	Código	Grado	Nivel
30	Profesional Universitario	219	1	Profesional

6	Profesional Universitario	219	2	Profesional
44	Profesional Universitario	219	3	Profesional
28	Profesional Especializado	222	5	Profesional
24	Profesional Especializado	222	6	Profesional
1	Director de Banda	265	2	Profesional
37	Director de Banda	265	3	Profesional
32	Instructor	313	1	Técnico
25	Técnico Operativo	314	2	Técnico
11	Técnico Operativo	314	3	Técnico
22	Auxiliar Administrativo	407	2	Asistencial
16	Auxiliar Administrativo	407	3	Asistencial
22	Auxiliar Administrativo	407	4	Asistencial
15	Auxiliar Administrativo	407	5	Asistencial
3	Auxiliar Servicios Generales	470	1	Asistencial

Cargos de Libre Nombramiento y Remoción

No. Cargos	Cargo	Código	Grado	Nivel
2	Asesor	105	2	Asesor
2	Asesor	105	3	Asesor
3	Conductor mecánico	482	5	Asistencial
7	Jefe de oficina	6	1	Directivo
9	Profesional Especializado	222	4	Profesional
5	Profesional Especializado	222	5	Profesional
21	Profesional Especializado	222	6	Profesional

1	Profesional Universitario	219	2	Profesional
6	Profesional Universitario	219	3	Profesional
2	Secretaria ejecutiva	430	6	Asistencial
15	Secretario de despacho	20	1	Directivo
1	Técnico Operativo	314	2	Técnico

5. Seguimiento Planta de Personal

El plan anual de vacantes establece el seguimiento que la Jefatura de Talento Humano realiza al comportamiento de la planta de personal, el cual se efectúa teniendo en cuenta las siguientes acciones, las cuales hacen parte integral de la matriz de seguimiento de GGH y se evidencian a través de diferentes matrices, así:

- **Planta de personal global y por grupos internos de trabajo:** La Jefatura de Gestión del Talento Humano cuenta con mecanismos electrónicos (Excel) que permiten identificar los empleos que pertenecen a la planta global y los grupos internos de trabajo. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con una matriz de titulares y encargos de la planta global que identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para realizar encargos y provisión de empleos de acuerdo a las necesidades del servicio.

6. Reporte de vacantes definitivas a 31 de diciembre de 2022 ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La Administración Departamental realizó el reporte de las nuevas vacantes definitivas que se generaron con posterioridad a la Convocatoria Territorial Centro Oriente, para que sean provistas a través del concurso de méritos adelantado por la Comisión nacional del Servicio Civil.

Dichas vacancias definitivas se han generado por alguna de las causales de las que trata el Decreto 1083 de 2015 (creación, pensión, muerte, renuncia), es de anotar que dichos cargos en la actualidad se encuentran provistos por nombramientos provisionales y/o encargos.

Reporte de vacancias definitivas publicadas en el SIMO.

Nivel Jerárquico	Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de Vacantes	Modo de provisión
Profesional	Profesional Especializado	222	05	1	Provisionalidad
Profesional	Director de Banda	265	03	9	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario	219	03	3	2 en Provisionalidad 1 en Encargo
Profesional	Profesional Universitario	219	01	17	16 en Provisionalidad 1 en estudio de Encargo
Técnico	Técnico Operativo	314	02	2	Encargo
Técnico	Instructor	313	01	3	2 en Provisionalidad 1 en uso de Listas
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	05	1	Encargo
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	04	7	6 Encargo 1 en estudio para Encargo
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	03	6	3 en Provisionalidad 3 en Encargo

Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	02	1	Provisionalidad
Totales				50	

Empleos pendientes por reportar ante la Comisión del Servicio Civil por haber quedado recientemente vacantes.

Nivel Jerárquico	Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de Vacantes	Modo de provisión
Profesional	Profesional Especializado	222	06	2	1 en Encargo 1 en estudio para Encargo
Profesional	Profesional Especializado	222	05	1	Encargo
Profesional	Profesional Universitario	219	03	1	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	03	1	Estudio para Encargo
Totales				5	

Totales vacantes reportadas				50
Totales Vacantes por reportar				5
Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa				55

7. Plan Anual de Previsión de empleos

La Jefatura de Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo, acorde a los anterior, la Jefatura de Talento Humano propone un plan de acción según sea el caso, el cual es remitido a través de correo electrónico a la Secretaría General.

7.1 Selección

Para cumplir con la provisión de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normativa vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta el marco normativo aplicable.

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 la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley. (Ver Art. [2.2.5.3.1](#), Decreto 1083 de 2015.).

Cuando no se cuente con lista de elegibles vigente, las vacantes se podrán proveer mediante encargo o de manera excepcional, en nombramiento provisional, de conformidad con por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2004 y la Resolución 1086-3 de marzo de 2022 reglamentaria del procedimiento para la provisión de vacantes mediante la figura de encargo en la Gobernación de Caldas.

7.1.1. Empleos vacantes

Con corte a 31 de diciembre de 2022, quedaron las siguientes vacantes definitivas de la planta de cargos de la Gobernación de Caldas, distribuidas por niveles así:

NIVEL	EMPLEOS VACANTES	%
DIRECTIVO	1	1,69%
ASESOR	0	0%
PROFESIONAL	38	64,41%
TÉCNICO	4	6,78%

ASISTENCIAL	16	27,12%
Total Vacantes	59	100%

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

El porcentaje de vacantes de la planta de personal de la Gobernación de Caldas con corte a 31 de diciembre de 2022, correspondió a un 15.05 % del total de la planta, para un total de 59 empleos.

7.1.2. Empleos vacantes carrera administrativa

Con corte a 31 de diciembre de 2022, quedaron 55 empleos vacantes en carrera administrativa, distribuidos así:

NIVEL	EMPLEOS VACANTES	%
PROFESIONAL	34	62,96%
TÉCNICO	5	7,41%
ASISTENCIAL	16	29,63%
TOTAL Vacantes Carrera Administrativa.	55	100%

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

7.1.3. Empleos vacantes libre nombramiento y remoción

Con corte a 31 de diciembre de 2022, quedaron 5 empleos vacantes de libre nombramiento y remoción, distribuidos así:

NIVEL	EMPLEOS VACANTES	%
DIRECTIVO	1	20,00%
ASESOR	0	0,00%
PROFESIONAL	4	80,00%
TÉCNICO	0	0,00%

ASISTENCIAL	0	0,00%
TOTAL Vacantes Libre Nombramiento Y Remoción	5	100%

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

8. Aprobación del Plan de previsión de empleos

Las novedades que pueden afectar el normal funcionamiento de las dependencias de la Gobernación de Caldas, deben ser reportadas a la Secretaria General quien aprobará o no el plan de acción propuesto por la jefatura de Talento Humano.

El reporte de las vacantes permite conocer cuáles son las necesidades de talento humano que requiere la entidad, facilita la proyección y planeación del concurso con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

La Jefatura de Talento Humano deberá actualizar permanentemente el reporte de las vacancias definitivas en la medida que se presenten nuevas situaciones. De esta manera, se consolidará la Oferta Pública de Empleos –OPEC–, bajo los principios de Moralidad, Eficacia y Eficiencia, Igualdad, Economía, Celeridad, Imparcialidad y Publicidad de la función pública.

Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos vigencia 2023

VERSIÓN 01

Proceso de Gestión del Talento Humano

ENERO DE 2023

Gobernación de Caldas

Carrera 21 Calles 22 y 23, Manizales

Secretaria General- Jefatura de Talento Humano

www.gobernaciondecaldas.gov.co,

Teléfono: 8982444 ext. 1350