

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág. 1 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

PLAN ANUAL DE VACANTES

GOBERNACION DEL TOLIMA

2021

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág. 2 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

CONTENIDO

INTRODUCCION	4
1. MARCO LEGAL	6
2. ALCANCE	8
3. OBJETIVOS.....	8
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	8
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	8
4. PLAN ANUAL DE VACANTES	9
4.1 METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	9
4.2 ELABORACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	10
4.3 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	10
<i>Tabla 1: Información Sistema de Planta Personal.....</i>	<i>11</i>
<i>Tabla 2: Elección Popular</i>	<i>12</i>
<i>Tabla 3: Sistema de Planta Personal</i>	<i>12</i>
<i>Tabla 4: Carrera Administrativa –Total.....</i>	<i>12</i>
<i>Tabla 5: Carrera Administrativa- Estado</i>	<i>12</i>
<i>Tabla 6: Carrera Administrativa- Cargo</i>	<i>13</i>
<i>Tabla 7: Libre Nombramiento- Total</i>	<i>13</i>
<i>Tabla 8: Libre Nombramiento- Estado</i>	<i>13</i>
<i>Tabla 9: Libre Nombramiento- Cargo</i>	<i>14</i>
4.4 ANALISIS EMPLEOS VACANTES DEFINITIVAS A PROVEER MEDIANTE CONCURSO DELA COMISIÒN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	14
<i>Tabla 10: Cargos a proveer Mediante Concurso.....</i>	<i>14</i>

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág. 3 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

Tabla 11: Cargos en Encargo 15

5.	METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN	16
5.2	<i>Proceso de selección Empleos de libre nombramiento y Remoción.....</i>	19
5.3	<i>Condiciones de Permanencia.....</i>	20
5.4	<i>Condiciones para el Retiro.....</i>	21
5.5	<i>Metodología de Provisión de empleos a Mediano Plazo</i>	22

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág. 4 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

INTRODUCCION

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.

De conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, es obligación de las entidades públicas coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del estado, diseñar y aplicar según sus funciones, métodos, y procedimientos de control interno de acuerdo con lo que disponga la ley.

Además, la Ley 909 de 2004 por el cual se expiden las normas que regulen el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, dispone en el literal d) del artículo 14, que el Departamento de la Función Pública le corresponde “Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En el Manual Operativo del MIPG se establece al Plan de Anual de Vacantes como una estrategia para obtener información en una de las rutas de creación de valor: RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS: conociendo el talento, y dice “Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP

En el Título 22 del Decreto 1083 de 2015 como Decreto Único Reglamentario de la Función Pública, se establecen lineamientos con relación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y en tal sentido, en el literal c) del artículo 2.2.22.3 se dispone que la gestión del talento humano se encuentra “orientada al desarrollo y cualificación

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág. 5 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.” A partir de lo anterior, la estructura del actual Plan Anual de Vacantes provee la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva para administrar y actualizar la oferta real de empleos de la entidad.

De conformidad con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, se establece que: “(...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;(...)”

Para la formulación de los planes de acción institucional, las entidades deben tomar en cuenta lo previsto en la Ley 152 de 1994, y en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, en el que se establece que debe especificar en él los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión; así mismo, deber incluir tanto los aspectos relacionados con el componente misional como con los relacionados con los planes de que trata el Decreto 612 de 2018:

- Plan Institucional de Archivos PINAR.
- Plan Anual de Adquisiciones.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Estratégico de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación.

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág. 6 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

- Plan de Incentivos Institucionales.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI.
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

1. MARCO LEGAL

La Dirección de Gestión Humana actualizo la normatividad que proporciona las bases jurídicas y procedimentales a las ya establecidas.

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND). Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial. Cabe señalar que, de acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

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

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág. 7 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

administrativa.

4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.

Y otras más consideradas dentro del Decreto 1083 de 2015. Para conocer el concepto de carrera administrativa es importante remitirse nuevamente a la Ley 909 de 2004, Título I, Capítulo I, artículo 5, el cual define un cargo de carrera administrativa como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la CNSC. Adicionalmente, debe haber superado un período de prueba luego del nombramiento. En esta misma Ley se incluyen las excepciones de empleos públicos que no corresponden a empleos de carrera administrativa.

Las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a través de las siguientes figuras: en encargo y provisionalidad. En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sinproveer.

Las vacantes definitivas de carrera administrativa provistas en encargo se presentan cuando se ha convocado a un concurso de méritos, pero aún no se ha dado el proceso de selección. Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 24:

(...) los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio y no han sido sancionados disciplinariamente en el último año, y su última evaluación del desempeño ha sido sobresaliente. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma.

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.8 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

2. ALCANCE

Esta herramienta de medición contempla la información relacionada con el número de empleos de planta de personal, vacantes al 31 de diciembre de 2020 reportadas al Departamento Administrativo de la Función Pública, para proveer mediante concurso a la Comisión Nacional del Servicio Civil y el reporte ante la Oferta Pública

de Empleos OPEC, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y las directrices y lineamientos de la Gobernación del Tolima.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar las necesidades de la planta de personal vigente de la Gobernación del Tolima, para contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente, facilitando la planeación del concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para definir la forma de provisión de las vacantes definitivas que se generen al interior de la entidad.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Elaborar el diagnóstico de la planta de personal, para identificar las vacancias propias de la entidad.
- Actualizar la información del plan anual de vacantes para la toma de decisiones y de planeación en la previsión del personal.
- Cuantificar la provisión de los empleos para el informe de la Comisión Nacional del Servicio Civil con el propósito de adelantar el concurso de méritos.

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.9 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

4. PLAN ANUAL DE VACANTES

4.1 METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND). Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial. Cabe señalar que, de acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- I. Por renuncia regularmente aceptada.
- II. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- III. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- IV. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- V. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- VI. Por revocatoria del nombramiento.

Y otras más consideradas dentro del Decreto 1083 de 2015. Para conocer el concepto de carrera administrativa es importante remitirse nuevamente a la Ley 909 de 2004, Título I, Capítulo I, artículo 5, el cual define un cargo de carrera administrativa como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la CNSC.

Adicionalmente, debe haber superado un período de prueba luego del nombramiento. En esta misma Ley se incluyen las excepciones de empleos públicos que no corresponden a empleos de carrera administrativa. Las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a través de las siguientes figuras: en

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.10 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

encargo y provisionalidad. En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer. Las vacantes definitivas de carrera administrativa provistas en encargo se presentan cuando se ha convocado a un concurso de méritos, pero aún no se ha dado el proceso de selección.

4.2 ELABORACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

Se tuvo en cuenta los siguientes pasos para la planificación del empleo al interior de la Gobernación del Tolima.

4.3 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual de la Gobernación del Tolima fue aprobada mediante el “Decreto 1950 del 19 de diciembre de 2019 "por el cual se adopta la estructura orgánica de la administración central departamental” Actualmente está conformada por 410 cargos distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial. Se utilizó al interior de la Gobernación un sistema de información el cual permitió la administración y gerencia de su Talento Humano indicando la ubicación del cargo dentro de la estructura organizacional y/o grupo funcional, el numero de cargos, nivel, denominación, código. Se realizó un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual fue indispensable la sistematización que se tiene el cual permitió visualizar un panorama más claro sobre la oferta interna de Talento humano que la Gobernación está haciendo de los mismos.

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.11 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

Tabla 1: Información Sistema de Planta Personal

Nro. De Cargos	Denominación Del Cargo	Código
Despacho Del Gobernador		
1	Gobernador	1
10	Asesor	105
2	Profesional Universitario	219
1	Técnico Operativo	314-05
1	Conductor	480
Planta Global		
13	Secretario Despacho	20
2	Asesores	105
30	Director Administrativo	9
1	Almacenista General	2
2	Direct. De Depto. Adtivo.	55
4	Director Financiero	9
1	Director Técnico	9
20	Profesional Especializado	222
145	Profesional Universitario	219
9	Secretario Ejecutivo	425
7	Secretario	440
68	Técnico Operativo	314
79	Auxiliar Administrativo	407
12	Conductores	480
1	Operario	487

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.14 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

Tabla 2: Elección Popular

N°	Nombre Del Nivel	Cantidad
1	Elección Popular	1

Tabla 3: Sistema de Planta Personal

N°	Nombre del Nivel	Cantidad
1	Elección Popular	1
2	Libre Nombramiento	68
3	Carrera Administrativa	341
Total		410

Tabla 4: Carrera Administrativa –Total

N°	Nombre del Nivel	Cantidad
1	Carrera Administrativa	341

Tabla 5: Carrera Administrativa- Estado

N°	Nombre del Nivel	CANTIDAD
1	Carrera Administrativa	28
2	Encargo	111
3	Provisional	200
4	Provisional S.J.	1
5	Comisión	1
Total		341

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.14 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

Tabla 6: Carrera Administrativa- Cargo

Nº	Nombre Nivel	CANTIDAD
1	Profesional Universitario	147
2	Profesional Especializado	20
3	Técnico	69
4	Auxiliar Administrativo	79
5	Operario	1
6	Secretario Ejecutivo	9
7	Secretario	7
8	Conductor	13

Tabla 7: Libre Nombramiento- Total

Nº	Nombre del Nivel	Cantidad
1	Libre Nombramiento	68

Tabla 8: Libre Nombramiento- Estado

Nº	Nombre del Nivel	Cantidad
1	Directivo / Asesor	66
2	Comisión Interna	1
3	Vacante	
TOTAL		68

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.14 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

Tabla 9: Libre Nombramiento- Cargo

Nº	Nombre Nivel	Cantidad
1	Almacenista General	1
2	Asesor	10
3	Director de Departamento Administrativo	2
4	Director Administrativo	27
5	Director Financiero	4
6	Director Técnico	1
7	Profesional Universitario	8
8	Secretario Despacho	13
9	Comisión Interna	1
10	Vacante	1
TOTAL		68

4.4 ANALISIS EMPLEOS VACANTES DEFINITIVAS A PROVEER MEDIANTE CONCURSO DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Tabla 10: Cargos a proveer Mediante Concurso

Nº	Nombre Nivel	Cantidad
1	Cargos en vacancia definitiva	122
2	Cargos en Encargo	73
TOTAL		195

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.16 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

Tabla 11: Cargos en Encargo

Nº	Nombre Nivel	Código	Cantidad
1	Profesional Universitario	219	40
2	Profesional Especializado	222	15
3	Técnico Operativo	314	11
4	Auxiliar Administrativo	407	4
7	Secretario Ejecutivo	425	2
8	Conductor	480	1
TOTAL			73

Tabla 12: Cargos en vacancia definitiva

Nº	Nombre Nivel	Código	Cantidad
1	Profesional Universitario	219	47
2	Profesional Especializado	222	2
3	Técnico Operativo	314	30
4	Auxiliar Administrativo	407	34
7	Secretario	440	1
8	Conductor	480	8
TOTAL			122

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.16 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

5. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “ ”.

El director(a) de Talento Humano o quien éste designe, informará sobre los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva 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 una base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por la Gobernación del Tolima.

5.1 Provisión de vacantes a Corto Plazo

Proceso de selección: Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará una verificación mes a mes de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc.

La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con lo estipulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular N° 003 del 11 de junio de 2014.

Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos 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. Considerando que la Gobernación del Tolima aún no ha iniciado el proceso de concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal se realizara así:

- I. Una vez se genere una vacante, esta deberá actualizarse en la base de datos mensual que administrará el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.
- II. Se presentará la vacante a la Secretaria Administrativa y se pondrá en conocimiento a la secretaria General y Apoyo a la Gestión, para establecer los lineamientos de la

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.18 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

provisión.

- III. Se confirma que no exista lista de elegibles para la provisión del cargo, la cual será solicitada por la Dirección de Talento Humano a la CNSC. De existir lista de elegibles se procede al nombramiento en período de prueba y se expiden los actos administrativos correspondientes.
- IV. En caso de no existir lista de elegibles, se procederá a realizar el estudio de encargo para servidores de carrera.
- V. Si existe un servidor de carrera que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.
- VI. En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar una convocatoria externa.
- VII. Surtido el proceso de convocatoria, la oferta pública de empleo enviará las hojas de vida que se ajusten a la oferta y junto con las recibidas por otros medios, procederá el Coordinador de Talento Humano a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y emitirá concepto de cumplimiento.
- VIII. Por medio del decreto 1950 del 19 de diciembre del 2019 se hace estricto cumplimiento a los requisitos y entrevistas efectuadas, se informará al jefe inmediato de área, también a la secretaria administrativa y a la secretaria general y Apoyo a la Gestión, (mediante una comunicación interna de la Dirección de Talento Humano). Se informará los resultados del cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos, junto con la proyección de la resolución de nombramiento en provisionalidad.
- IX. La Dirección de Talento humano notificará al aspirante su nombramiento informándole que dispone de 10 días para su aceptación. En caso de aceptar se procederá a solicitar los documentos respectivos para construir la historia laboral del servidor.
- X. Se procederá al acto de posesión y se le notificará de las funciones a través de comunicación interna o a través de correo electrónico.

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.18 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

XI. En caso de no aceptar al aspirante, se nombrará al siguiente aspirante en la lista y se surtirá el proceso antes descrito.

El proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa. La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017, así:

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

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.

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.

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 realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad, proceso que se encuentra en estado de planeación con la CNSC.

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, sólo 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.

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

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.19 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

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:

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

5.2 Proceso de selección Empleos de libre nombramiento y Remoción:

De conformidad con 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 y se aplica el proceso de selección establecido. 1.1.2. Condiciones para la movilidad laboral. De conformidad en el Capítulo 4, Artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017 se podrán efectuar movimientos de personal como traslado o Permuta, Encargo, Reubicación y/o Ascenso.

Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo en vacancia definitiva, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría 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.

Se considera que existe traslado cuando la administración de la gobernación del Tolima, 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.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el Decreto 648 de 2017. Cuando se trate de un traslado o permuta entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.20 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

Como reglas generales del traslado se podrán realizar por necesidades del servicio siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado, o cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio, dichos traslados o permutas procederán entre organismos del orden nacional y territorial.

5.3 Condiciones de Permanencia

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 37 de Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito:** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de concurso u otra situación.
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.22 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

5.4 Condiciones para el Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017 donde establecen las causales de retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- A. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- B. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
- C. Declarado inexequible;
- D. Por renuncia regularmente aceptada;
- E. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- F. Por invalidez absoluta;
- G. Por edad de retiro forzoso;
- H. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- I. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- J. Por 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;
- K. Por orden o decisión judicial;
- L. Por supresión del empleo;

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA	Pág.22 de 22
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Vigente desde 14 diciembre 2020

M. Por muerte;

N. Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Teniendo en cuenta los numerales del aparte anterior donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Gobernación del Tolima, solo es viable prever las circunstancias consagradas en los ítems e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez y g) Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, La Gobernación del Tolima se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a este hecho.

Por lo anterior, en esta condición al momento se reúne la información para identificar los funcionarios de la Gobernación, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso de acuerdo a lo que indique la ley en el cumplimiento de la edad y el tiempo requerido para acceder a la pensión.

La desvinculación de personal, se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el proceso de “DESVINCULACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS”.

5.5 Metodología de Provisión de empleos a Mediano Plazo:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal que rige su provisión en propiedad. De lo contrario se procederá con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial, o 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 Decreto 648 de 2017 y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, hasta tanto se provea por el sistema legalmente previsto en propiedad.

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