

PLAN ANUAL DE VACANTES



CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER

AÑO 2023

Escuchamos – Observamos -Controlamos.

Gobernación de Santander – Calle 37 No. 10-30 Tel. 6306420 Fax (7) 6306416 Bucaramanga Colombia.
www.contraloriasantander.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I	3
1. PRESENTACIÓN.....	3
2. OBJETIVOS	3
2.1. General	3
2.1.1. Específicos.....	3
3. PROCESOS RELACIONADOS	3
4. MARCO NORMATIVO.....	3
CAPITULO II	4
1. DESCRIPCIÓN DEL PLAN	4
1.1. TERMINOLOGIA.....	4
2. ALCANCE	5
3. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN EL PLAN	5
4. RECURSOS.....	5
5. PLANIFICACION DEL EMPLEO PÚBLICO	5
6. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	6
6.1. Distribución de la planta de personal por nivel del empleo.....	7
6.2. Distribución de la planta de personal por naturaleza de los empleos	7
6.3. Distribución de la planta de personal por procesos y por nivel del empleo.....	8
6.4. Distribución de la planta de personal por dependencia y por nivel del empleo	9
7. VACANTES DEFINITIVAS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	9
7.1 Vacantes Definitivas	9
7.2. Relación de los Empleos Vacantes	10
7.3. Perfil de los empleos vacantes	11
8. PROVISION DE LAS VACANTES DEFINITIVAS	11
8.1. Vacantes Definitivas Próximas	11
9. ESTRATEGIAS PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES	12
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12

CAPITULO I

1. PRESENTACIÓN

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

El Plan Anual de Vacantes de la Contraloría General de Santander para la vigencia 2023, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal. La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2022, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, y se analizó la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad.

2. OBJETIVOS

2.1. General

Plasmar estrategias de planeación anual en la identificación de las vacantes de empleos que pertenecen a la planta de empleo de la Contraloría General de Santander, a través del proceso de talento humano, a fin de tener información actualizada y confiable sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

2.1.1. Específicos

- Identificar el inventario de los empleos no provistos de forma definitiva de la planta de personal de la Contraloría General de Santander.
- Identificar las acciones necesarias a planificar para proveer de manera temporal o definitiva las necesidades de recurso humano al interior de la entidad, en forma oportuna, dado cumplimiento a las normas legales vigentes.

3. PROCESOS RELACIONADOS

El presente Plan se relaciona con todos los procesos institucionales de la Contraloría General de Santander.

4. MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ordenanza 035 de 2008, “Por la cual se ajusta la Planta de Empleados y el Manual Específico de funciones y competencias laborales de la Contraloría Departamental de Santander acorde a los parámetros de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 785 de 2005”

Escuchamos – Observamos -Controlamos.

- Resolución No 000813 de 2013, “Por la cual se ajusta la estructura de la Contraloría General de Santander y su planta de empleos de acuerdo a las facultades protempore otorgadas mediante ordenanza Nro. 123 del 04 de octubre de 2013 por la Honorable Asamblea Departamental al Contralor General de Santander”.
- Resolución No 000814 del 2013, “Por medio de la cual se modifica el Manual de Funciones y Competencias laborales de la Contraloría General de Santander”.
- Resolución No 000282 del 2014, “Por la cual se crea el manual de funciones y requisitos mínimos para el desempeño del empleo de nivel profesional universitario Código 219, Grado 01 creado mediante Resolución No 813 del 07 de Octubre del 2013”.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 648 de 2017.
- Decreto 648 de 2017 modificó el Decreto 1083 de 2015.
- Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 409 De 2020, por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales

CAPITULO II

1. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

1.1. TERMINOLOGIA

- 1.1.1. Carrera administrativa:** “La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.”. (Artículo 27 Ley 909 de 2004)
- 1.1.2. Encargo:** Es la forma de proveer vacantes temporales o definitivas de los empleos con funcionarios. /Es un movimiento de personal que puede generar cadenas de encargos. / Es una situación Administrativa para el empleado.
- 1.1.3. Evaluación de desempeño:** Proceso de revisión del desempeño en el que se busca orientar al servidor para que mantenga e incremente sus niveles de productividad
- 1.1.4. Manual de funciones:** Documento que establece los perfiles, los requisitos, las funciones y las competencias de los empleos de la planta de personal de una entidad
- 1.1.5. Provisión de empleo:** “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”.
- 1.1.6. Provisionalidad:** Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.
- 1.1.7. Sigep:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.
- 1.1.8. Vacante definitiva:** Aquella que tiene origen en las causales del retiro del servicio, no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes 2023 permite aplicar los procedimientos incluidos en el sistema de gestión acordes con la normatividad vigente, para la provisión objetiva de los empleos vacantes, partiendo del inventario de los empleos no provistos de forma definitiva en la entidad y a fin de cubrir las necesidades que en materia de recurso humano se presentan.

Lo anterior, bajo la observancia de la disponibilidad de recursos financieros y presupuestales que permitan cubrir los costos de personal en los empleos vacantes durante la presente vigencia.

3. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN EL PLAN

- Reportes ante la Comisión Nacional del Servicio Civil
- Reportes ante la Comisión Especial de Carrera
- Oficios de Comunicaciones internas, así como con la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Comisión Especial de Carrera
- Documentos del Sistema de Gestión relacionados con el asunto.

4. RECURSOS

El Plan Anual de Vacantes 2023, estará sujeto a la disponibilidad de recursos en los rubros de *Salarios y prestaciones sociales*, y *parafiscales* durante la vigencia.

Y la Entidad deberá apropiar los recursos pendientes de pago con destino a financiar los costos pendientes que le corresponden del proceso de selección ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, que se encuentra en trámite para en esta vigencia proveer por mérito los empleos de carrera administrativa pertenecientes a su planta de personal y cuya vacante definitiva se haya generado antes de la expedición del Decreto 409 de 2020, por el cual se crea la carrera administrativa especial para la Contralorías Territoriales.

Del proceso de selección ante la Comisión Especial de Carrera, a la fecha no se han impartido instrucciones por parte del organismo que permita cuantificar los recursos para proveer las vacantes que se han generado en la Contraloría General de Santander con posterioridad al 16 de marzo del 2020.

5. PLANIFICACION DEL EMPLEO PÚBLICO

Esta planificación está enfocada a los empleos públicos que en lo dispuesto por la ley 909 de 2004 hacen parte de la función pública: Empleos públicos de carrera, Empleos públicos de libre nombramiento y remoción, Empleos de período fijo, Empleos temporales; los que a su vez se distinguen entre los niveles: directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

A través del ejercicio del empleo público se cumple con el deber misional de la entidad y con los fines del estado, es por ello que la planificación del empleo público encaja en la metodología de un proceso dinámico y flexible necesario para la toma de decisiones estratégicas por parte del nominador, como representante legal de la Contraloría General de Santander y a su vez responsable del cumplimiento de la misión y la visión institucional.

En ese sentido, el nominador tendrá como herramientas indicativas para la toma de decisiones a la hora de proveer vacantes en el corto, mediano y largo plazo, lo

Escuchamos – Observamos -Controlamos.

dispuesto en el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Acción de la vigencia, El Plan Estratégico de Talento Humano, los Planes de Mejoramiento, las necesidades de las dependencias, los actos administrativos de estructura, planta y manual de funciones, entre otros aspectos.

6. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Actualmente, la entidad cuenta con la Resolución No 000813 de 2013, por la cual se ajustó la estructura y la **planta de empleos**, que mediante fallo del Tribunal Administrativo de Santander del 2018 fue declarada la nulidad en primera instancia, y se encuentra la Contraloría en espera del fallo de segunda instancia.

En este acto administrativo, la planta de empleos definida para la entidad es la siguiente:

Nro.	DENOMINACION	CODIGO	GRADO
1	Contralor General	010	06
1	Contralor Auxiliar	035	04
1	Subcontralor Delegado para Responsabilidad Fiscal	025	03
1	Secretario General	073	02
1	Subcontralor Delegado para el Control Fiscal	025	02
1	Tesorero General	201	03
1	Jefe de Oficina Jurídica	006	01
1	Jefe de Control Interno	006	01
6	Audidores	036	01
1	Jefe Oficina Control Interno Disciplinario	006	01
2	Asesores	105	02
10	Profesionales Especializados	222	03
5	Profesionales Especializado	222	02
20	Profesionales especializado	222	01
1	Asesor de Políticas Institucionales	105	01
26	Profesionales Universitarios	219	01
1	Técnico Operativo	314	03
1	Secretaria Ejecutiva	425	04
2	Secretarias	440	03
3	Secretarias	440	02
1	Secretaria	440	01
1	Operativo	487	01
7	Auxiliares Administrativos	407	01
1	Conductor	480	01

Teniendo en cuenta el fallo de primera instancia que declaró la nulidad de las resoluciones 813 y 814 de 2013 por medio de las cuales se adoptó la planta de personal y el manual de funciones de la CGS y que se encuentra el proceso en segunda instancia para fallo con altísima probabilidad de confirmación, durante la vigencia 2022 la Administración gestionó ante el Gobernador del departamento la presentación en dos ocasiones de los proyectos de ordenanza para la definición de la estructura, planta y manual de la Contraloría General de Santander, sin que los tramites hayan finalizado con éxito.

Ante este riesgo jurídico, es imperativo radicar nuevamente ante la Asamblea Departamental los proyectos de ordenanza necesarios para suplir esta falencia de la entidad.

Una vez actualizada la planta de personal y el manual de funciones por parte de la Asamblea Departamental de Santander se debe realizar el análisis presupuestal necesario para la provisión bien sea temporal o definitiva de las vacantes, teniendo en cuenta el rezago que en materia de vacaciones pese al esfuerzo fiscal realizado en la vigencia 2022 aún presenta la entidad.

Escuchamos – Observamos -Controlamos.

En tanto se realizan los cambios por parte de la entidad competente, con el fin de racionalizar la planta de personal existente se hace necesario adelantar acciones que permitan optimizar el talento humano con que cuenta la entidad, para lo cual se contempla durante la vigencia la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones, optimización de procesos y demás medidas que permitan solventar las necesidades del servicio.

6.1. Distribución de la planta de personal por nivel del empleo

Según la clasificación de niveles de los empleos públicos, en la Contraloría General de Santander, se encuentran de la siguiente manera:

#	NIVEL	TOTAL
1	De Periodo	1
2	Directivos	14
3	Asesor Grado 2	2
4	Asesor Grado 1	1
5	Profesional	1
6	Profesional Universitario	26
7	Profesional Especializado Grado 1	19
8	Profesional Especializado Grado 2	5
9	Profesional Especializado Grado 3	10
10	Técnico	1
11	Asistencial	16
11.1	Secretaria Ejecutiva	1
11.2	Secretaria Grado 1	1
11.3	Secretaria Grado 2	3
11.4	Secretaria Grado 3	2
11.5	Auxiliar administrativo	7
11.6	Operario	1
11.7	Conductor	1
12	TOTAL	96

6.2. Distribución de la planta de personal por naturaleza de los empleos

De los empleos del CGS según de la planta actual y el tipo de vinculación, se distribuyen así:

#	NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONAL	TOTAL
1	De Periodo	1			1
2	Directivos	14			14
3	Asesor Grado 2	2			2
4	Asesor Grado 1	1			1
5	Profesional	1			1
6	Profesional Universitario		19	7	26
7	Profesional Especializado Grado 1		14	5	19
8	Profesional Especializado Grado 2		5		5
9	Profesional Especializado Grado 3		10		10
10	Técnico		1		1
11	Asistencial	1	4	10	16
11.1	Secretaria Ejecutiva	1			1
11.2	Secretaria Grado 1			1	1
11.3	Secretaria Grado 2		2	1	3
11.4	Secretaria Grado 3		1	1	2
11.5	Auxiliar administrativo		2	5	7
11.6	Operario			1	1
11.7	Conductor			1	1
TOTAL:					96

Escuchamos – Observamos -Controlamos.

6.3. Distribución de la planta de personal por procesos y por nivel del empleo

La entidad en su Mapa de Procesos diferencia los Misionales, de los Estratégicos y de Evaluación y de los de Apoyo.

Mapa de Procesos Contraloría General de Santander – Fuente: Sistema de gestión

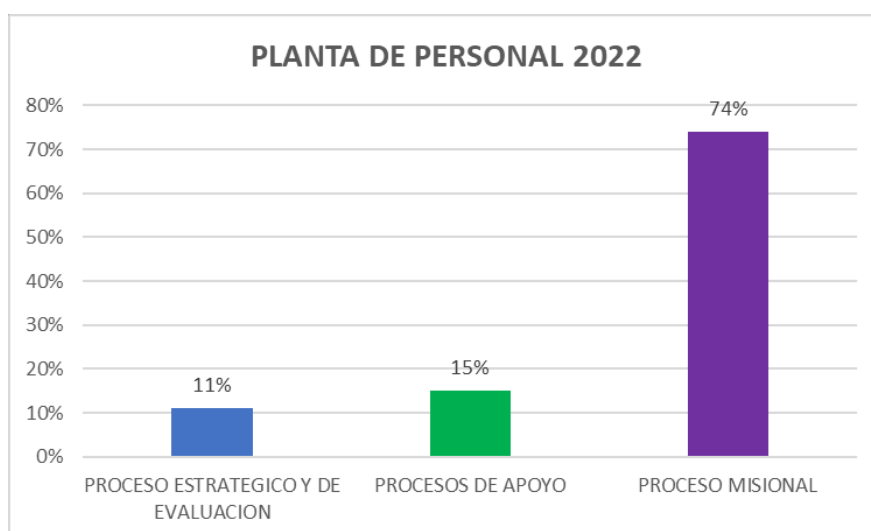


Atendiendo esa identificación la CGS y el manual de funciones vigente, la planta de personal de la entidad se encuentra distribuida de la siguiente manera por procesos y nivel de empleo:

PROCESOS	NUMERO DE FUNCIONARIOS	NIVEL
PROCESO ESTRATEGICO Y DE EVALUACION	11	
PROCESO MISIONAL		
Gestión de Control Fiscal	51	
Gestión de Responsabilidad Fiscal	17	
Participación ciudadana	3	
PROCESOS DE APOYO		
Gestión Talento Humano	8	
Gestión Financiera	4	
Gestión Jurídica	2	

De esta tabla se tiene que el 53% de los servidores públicos pertenecen a la dependencia de Control Fiscal; seguido del área de Responsabilidad Fiscal con el 18% y donde la mayor parte de los funcionarios son del nivel profesional y directivo, a diferencia de las demás dependencias.

La mayor parte del nivel asistencial, se encuentra en la Secretaría General, dentro del proceso de apoyo.



6.4. Distribución de la planta de personal por dependencia y por nivel del empleo

DEPENDENCIA	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 3	ASESOR	DIRECTIVO	CONTRALOR	TOTAL
DESPACHO CONTRALOR	2						2		1	5
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO								1		1
CONTROL INTERNO								1		1
CONTRALORIA AUXILIAR			2			1		1		4
SECRETARIA GENERAL	7							1		9
RESPONSABILIDAD FISCAL	3		6	3	1	2		1		16
CONTROL FISCAL	3		15	14	4	8		7		51
JURIDICA				1				1		2
PARTICIPACION CIUDADANA	1		1				1			3
TESORERIA	1	1	2							4
TOTAL										96

Como se puede observar el mayor número de funcionarios se encuentra en las dependencias de la Subcontraloría de control fiscal, que representan un 53% siendo 51 funcionarios de un total de 96 que es el 100%.

7. VACANTES DEFINITIVAS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Este Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2023 incluye la relación de los empleos con vacancia definitiva, que requieren ser ofertados por la CNSC o por la Comisión Especial de Carrera

7.1 Vacantes Definitivas

El empleo queda vacante definitivamente en los casos que dispone el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.

El Decreto 409 de 2020, en su artículo 19 consagra la prioridad para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa.

La Planta actual de personal de la Contraloría General de Santander, se compone de 96 empleos, pero para este plan se incluyen solamente los empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y están vacantes definitivamente a la fecha, es decir 31 empleos.

7.2. Relación de los Empleos Vacantes

La siguiente es la relación de los empleos con vacancia definitiva por los cuales la Contraloría General de Santander apropió recursos y pagó a la Comisión Nacional del Servicio Civil, que se encuentran pendiente de actualización de registro:

#	Nivel	Código	Grado
1	Profesional Universitario	219	1
2	Profesional Universitario	219	1
3	Profesional Universitario	219	1
4	Profesional Universitario	219	1
5	Profesional Especializado	222	1
6	Profesional Especializado	222	1
7	Profesional Especializado	222	1
8	Profesional Especializado	222	3
9	Profesional Especializado	222	3
10	Profesional Especializado	222	1
11	Profesional Especializado	222	1
12	Secretaria	440	3
13	Secretaria	440	3
14	Auxiliar Administrativo	407	1

A continuación, los empleos que tienen pendientes el registro, la apropiación de recursos y el pago ante la Comisión Nacional del Servicio Civil:

#	NIVEL	CÓDIGO	GRADO
1	Profesional Universitario	219	01
2	Profesional Universitario	219	01
3	Profesional Especializado	222	01
4	Profesional Especializado	222	01
5	Profesional Especializado	222	02
6	Profesional Especializado	222	01
7	Profesional Especializado	222	01
8	Profesional Universitario	219	01
9	Profesional Especializado	222	03
10	Profesional Universitario	219	01
11	Auxiliar Administrativo	407	01
12	Conductor	480	01

Finalmente, los empleos con vacantes definitivas generadas con posterioridad al 16 de marzo del 2020, que fueron reportados ante la Comisión Especial de Carrera, y se está a la espera de las instrucciones que imparte este organismo a la CGS para apropiación y pago:

#	NIVEL	CÓDIGO	GRADO
1	Técnico Operativo	314	03
2	Profesional Universitario	219	01
3	Profesional Especializado	222	02
4	Profesional Especializado	222	03
5	Profesional Especializado	222	01

7.3. Perfil de los empleos vacantes

De acuerdo con las necesidades de personal de las dependencias y la disponibilidad de presupuestal de recursos, en la actualidad las vacantes definitivas se encuentran provistas de la siguiente manera:

Las vacantes se encuentran provistas con diferentes perfiles, según la necesidad del servicio, con bachilleres, economistas, contadores, abogados, administradores de empresas y trabajador social.

8. PROVISION DE LAS VACANTES DEFINITIVAS

La Contraloría General de Santander junto con la CNSC suscribieron el acuerdo No 0192 del 12 de marzo de 2020 y modificado mediante acuerdo 0076 de abril 6 de 2021, por el cual se modifica el artículo 8 del acuerdo 192 de marzo de 2020, que se encuentra publicado en la página web de la Entidad www.contraloriasantander.gov.co, sobre el proceso de selección No 1383 del 2020.

El nominador cumplimiento de la Constitución, la ley, los procedimientos internos y la responsabilidad en la ordenación del gasto, ha adelantado a través de la figura de encargo los trámites para que los servidores públicos que reúnan los requisitos exigidos puedan desempeñar los cargos de carrera administrativa que se encuentran vacantes.

8.1. Vacantes Definitivas Próximas

Teniendo en cuenta el artículo 43 del Decreto 409 de 2020, que establece las causales de retiro del servicio de los empleados públicos de las contralorías territoriales solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 6. Haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez y 8. Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la Contraloría General de Santander se encuentra realizando el análisis correspondiente de las hojas de vida de los funcionarios, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia.

De esta manera, se observó que durante la vigencia 2023, del 100% de los funcionarios alcanzaran o se encuentran dentro de los tres (3) últimos años para cumplir los requisitos de pensión de vejez, es decir tienen la condición de pre-pensionados, un 10% de los 96 empleos que integran la planta de personal.

De ese 10% pre-pensionados, 1% tienen resolución de reconocimiento de pensión de vejez, pero se acogieron a reconocimiento la ley 1821 de 2016.

Así mismo se establece que 9 funcionarios ya reunieron los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o vejez.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad.

Analizando la planta que conforma la Contraloría General de Santander se observa que del 100% de los funcionarios, se encuentra provista en un 93% y con carrera

administrativa y de libre nombramiento en un 68%, quedando el 32% suplido con personal provisional, Con corte a 31 de diciembre de 2022.

9. ESTRATEGIAS PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES

Para registrar las vacantes existentes en la Contraloría General de Santander, la Secretaría General, a través del aplicativo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio inscribirá los empleos de carrera administrativa cuyas vacantes definitivas se hayan generado antes del 16 de marzo de 2020, y reportará a la Comisión Especial de Carrera, al correo habilitado las vacantes definitivas reportadas con posterioridad.

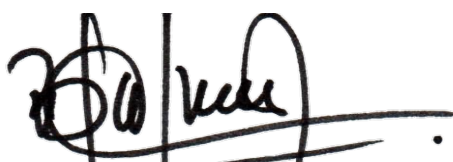
Así mismo, esta dependencia usará el aplicativo SIGEP para dar de baja y de alta a los funcionarios sin distinción de las clases de vinculación,

Desde el proceso de Talento Humano de manera mensual se contará con las novedades de nómina, como fuente de información principal para la provisión de vacantes.

Las comunicaciones o actos administrativos que puedan generarse sobre esta materia, se elaboraran de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 409 de 2020 y la Ley 909 de 2004.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan se realizará a través del SIGEP, y el jefe de la Oficina de Control Interno.



BLANCA LUZ CLAVIJO DIAZ
Contralora General de Santander-E

ELABORADO POR: Dayan Ayala Maldonado Secretaria General Benjamín Pérez Acosta Profesional Esp G3	REVISADO POR: Blanca Luz Clavijo Diaz Contralora General -E	APROBADO POR: Integrantes del Comité de Gestión y Desempeño
FECHA: 01/27/2023	FECHA: 30/01/2023	FECHA: 31/01/2023