



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

PLAN ANUAL DE VACANTES 2019



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

PLAN ANUAL DE VACANTES
2019



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	5
4. METODOLOGIA.....	5
4.1 DEFINICIÓN DE VACANTES	5
5. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL	5
Tabla 1 . Provisión por nivel jerárquico	5
Tabla2. Vacantes vigentes al 23 de enero de 2019	7
6. GENERALIDADES	9

1. INTRODUCCION

Con el propósito fundamental de que las entidades del Estado Colombiano cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, la Ley No. 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano, entregándoles a las Unidades de Personal de las entidades públicas, la responsabilidad de la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes, los cuales contribuyen al cumplimiento de los componentes de la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Por medio del Plan Anual de Vacantes la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo podrá programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de vinculación que pueda llevarse a cabo, así como los perfiles y cargos vacantes, con el ánimo de garantizar el funcionamiento de la entidad.

La información del Plan Anual de Vacantes debe actualizarse cada vez que ocurran cambios en la provisión de vacantes o se generen nuevas vacantes definitivas o temporales, entendiendo como vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción y como vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

La Ley 909 de 2004 en lo referente al Plan Anual de Vacantes lo define como un instrumento de gestión dentro del Plan de Previsión de Recursos Humanos.

De acuerdo con lo anterior, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo desarrollará el Plan Anual de Vacantes teniendo en cuenta las directrices, lineamientos y/o políticas fijadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad que regule la materia.

2. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de vacantes para los empleos de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es el siguiente:

Ley 909 de 2004

El artículo 15 menciona que las unidades de personal de las entidades deberán elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, para que la información sea utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Decreto 1499 de 2017

El artículo 2.2.22.2.1 establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la política de talento humano la cual se encamina a fortalecer el desarrollo de los servidores públicos, fortalecer el *principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, a través de la aplicación de estímulos una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.*

Decreto 612 de 2017

El artículo 2.2.22.3.14 menciona la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción así: *“Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

1. *Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR*
2. *Plan Anual de Adquisiciones*
3. **Plan Anual de Vacantes** (Subrayado fuera de texto)
4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*
5. *Plan Estratégico de Talento Humano*
6. *Plan Institucional de Capacitación*
7. *Plan de Incentivos Institucionales*
8. *Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo*

(...)”

3. OBJETIVO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

Identificar las necesidades de la planta de personal de la U.A.E del Servicio Público de Empleo y establecer si existen vacancias definitivas o temporales que deberán ser provistas de acuerdo a la normatividad vigente.

4. METODOLOGIA

4.1 DEFINICIÓN DE VACANTES

El plan anual de vacantes se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos fijados por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

El Coordinador del Grupo de Talento Humano o quién haga sus veces, dispondrá de una herramienta de gestión que permita conocer los cargos vacantes en la planta de personal de la Entidad, la cual se actualizará con una periodicidad mensual o cada vez que se genere la vacante definitiva.

Para conocer las vacantes de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, se empleará el formato establecido para ello¹, es de aclarar que el formato contendrá la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes.

5. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se encuentra definida en el Decreto 2521 de 2013 y está conformada por 61 empleos pertenecientes a la planta global y 9 pertenecientes a la planta estructural (los cuales son de libre nombramiento y remoción), a continuación, se detalla el estado de la provisión por nivel de empleo (estado con corte al 23 de enero de 2019):

ESTADO DE LA PROVISIÓN POR NIVEL JERARQUICO					
NIVELES JERARQUICOS	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	NOMBRAMIENTO EN CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD	VACANTE	TOTAL
DIRECTIVO	5				5
ASESOR	3			3	6
PROFESIONAL	2	6	30	13	51
TECNICO	1	2	3		6
ASISTENCIAL	1		1		2
TOTAL	12	8	34	16	70

Tabla 1 . Provisión por nivel jerárquico

Es conveniente señalar que los nombramientos realizados en carrera administrativa corresponden a nombramientos en periodo de prueba de las personas que resultaron elegibles con la Convocatoria 428 de 2016.

¹ En el formato Plan Anual de Vacantes TH-FT 51 del formato establecido por la U.A.E del Servicio Público de Empleo .

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR TIPO DE NOMBRAMIENTOS

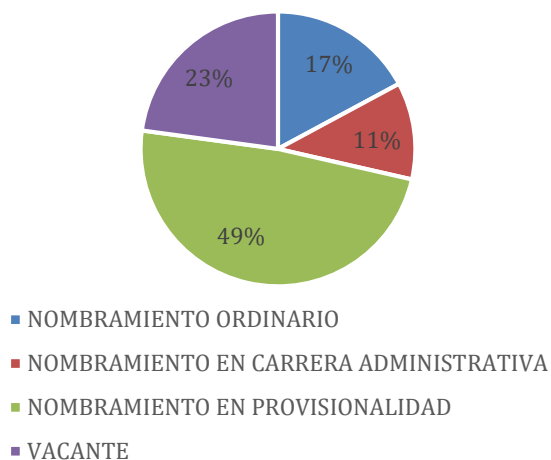


Ilustración 1: Distribución de la planta por tipo de nombramiento

De acuerdo a la distribución porcentual se tiene que el 49% de la planta de personal esta provista en provisionalidad, esto debido a que no ha sido posible nombrar en su totalidad a los elegibles de la convocatoria, debido a los factores señalados con anterioridad.

Ahora bien conociendo que existe un 23% de empleos vacantes, se detallara a continuación los empleos vacantes existentes en la U.A.E del Servicio Público de Empleo, así mismo se adjunta el formato establecido por la entidad.



DEPENDENCIA	CARGO	CÓDIGO	GRADO	TIPO DE CARGO	PLANTA GLOBAL	NOMBRES
DIRECCION GENERAL	ASESOR	1020	14	LNR	PLANTA ESTRUCTURAL	VACANTE
SUBDIRECCION DE PROMOCION	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	CARRERA	PLANTA GLOBAL	VACANTE
DIRECCION GENERAL	ASESOR	1020	15	LNR	PLANTA ESTRUCTURAL	VACANTE
DIRECCION GENERAL	ASESOR	1020	14	LNR	PLANTA ESTRUCTURAL	VACANTE
SECRETARIA GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	CARRERA	PLANTA GLOBAL	VACANTE
SECRETARIA GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	CARRERA	PLANTA GLOBAL	VACANTE
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	CARRERA	PLANTA GLOBAL	VACANTE
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	CARRERA	PLANTA GLOBAL	VACANTE
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	01	CARRERA	PLANTA GLOBAL	VACANTE
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	CARRERA	PLANTA GLOBAL	VACANTE
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	CARRERA	PLANTA GLOBAL	VACANTE
SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y TECNOLOGIA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	01	CARRERA	PLANTA GLOBAL	VACANTE
SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y TECNOLOGIA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	04	CARRERA	PLANTA GLOBAL	VACANTE
SUBDIRECCION DE PROMOCION	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	CARRERA	PLANTA GLOBAL	VACANTE
SUBDIRECCION DE PROMOCION	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	CARRERA	PLANTA GLOBAL	VACANTE
SUBDIRECCION DE PROMOCION	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	CARRERA	PLANTA GLOBAL	VACANTE

Tabla2. Vacantes vigentes al 23 de enero de 2019

VACANTES POR NIVEL JERARQUICO	
NIVELES JERARQUICOS	Nº DE VACANTES
DIRECTIVO	
ASESOR	3
PROFESIONAL	13
TECNICO	
ASISTENCIAL	
TOTAL	16

Tabla 3: Vacantes por nivel jerarquico

VACANTES POR NATURALEZA DEL CARGO		
NATURALEZA DEL CARGO	NIVEL DEL CARGO	Nº DE VACANTES
Carrera administrativa	PROFESIONAL	13
Libre Nombramiento y remoción	Asesor	3
	Asistencial	
TOTAL		16

Tabla 4: Vacantes por naturaleza del cargo

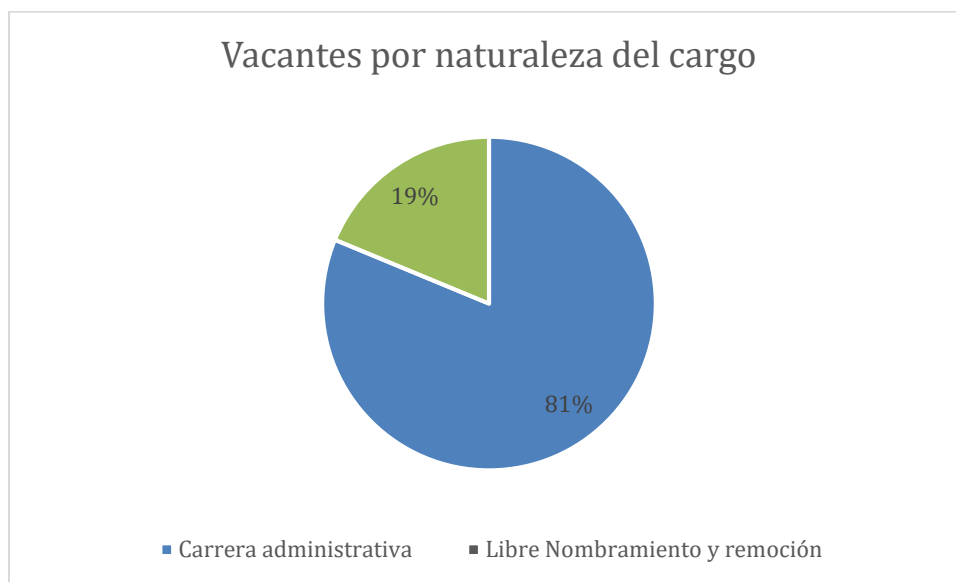


Ilustración 2 : Distribucion de vacantes por naturaleza del cargo

Según lo anterior se puede evidenciar que el 81% de los empleos vacantes en la entidad pertenecen a empleos de carrera administrativa y el 19% pertenecen a empleos de libre nombramiento y remoción.

Con relación a los empleos de libre nombramiento y remoción, por tratarse de una provisión con carácter discrecional, corresponde al nominador de la entidad su nominación, para tal efecto se seguirá lo señalado en la normatividad vigente.

Con relación a los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes (12 cargos pertenecientes al nivel profesional) es conveniente resaltar que para algunos de ellos existen lista de elegibles conformadas y que se encuentran en firme, razón por la cual el plan de acción para su provisión será la establecida como *MERITOCRACIA*².

Para la anterior estrategia, resulta conveniente señalar que con el fin de optimizar los recursos y evitar el desgaste administrativo, se considera que no es posible proveer los empleos vacantes a través de la figura de provisionalidad, pues se encuentra en ejecución la etapa de nombramiento en período de prueba de las personas que resultaron elegibles en la Convocatoria 428 de 2016.³

² Establecida en el formato Plan Anual de Vacantes TH-FT 51 del formato establecido por la U.A.E del Servicio Público de Empleo

³ Es conveniente señalar que la Convocatoria 428 de 2016, se encuentra suspendida de acuerdo al Auto expedido por el Consejo de Estado – Sección Segunda dictado en el proceso de nulidad N° 110010325000-2017-00326-00, en el cual ordeno como medida cautelar suspender la actuación administrativa que se adelanta con ocasión a la mencionada convocatoria. Así mismo deben tenerse en cuenta los autos posteriores asociados a dicha situación.

Debe entenderse que la situación jurídica por la cual transcurre la Convocatoria 428 de 2016, es una situación de factores externos que generan efectos negativos a la entidad, debido a que no se pueden tomar decisiones de fondo que permitan culminar el proceso de nombramiento y proveer de manera definitiva los empleos vacantes.

Por otro lado, con el fin de identificar las formas para solventar las necesidades de personal, actualmente se viene realizando de manera paulatina el nombramiento en período de prueba de las personas que resultaron elegibles en la convocatoria de méritos realizada, así mismo, en el momento en el cual se presenten situaciones de vacancia temporal o definitiva y en caso de contar con personal de carrera administrativa con derecho preferencial a encargo, se surtirá el proceso correspondiente, en todo caso el presente plan anual de vacantes estará articulado con los demás planes de talento humano, y en especial con el plan de previsión de recursos humanos.

Así mismo, en el momento en que se encuentre la totalidad de la planta de personal provista con personal de carrera administrativa y en caso de que cumplan con los requisitos exigidos en la ley, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo hará uso de las situaciones administrativas como el encargo con el fin de suplir las vacantes temporales o definitivas que se llegasen a presentar.

Hace parte integral de este Plan Anual de Vacantes el formato establecido por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, es de aclarar que el formato contendrá la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes.

6. GENERALIDADES

6.1 Responsable

Será responsabilidad del Coordinador del Grupo de Gestión de Talento Humano o de quién haga sus veces, la presentación del Plan Anual de Vacantes y su actualización cada vez que sea necesario según la movilidad y rotación de la planta de personal de la Entidad.

Es conviene señalar que una vez se solucione de manera definitiva la situación generada por la Convocatoria 428 de 2016 o en el evento en que se efectuó un cambio en la conformación de la planta de empleos se deberá realizar la actualización del Plan Anual de Vacantes de la entidad, lo anterior con el fin de garantizar que los procesos de planeación se encuentren actualizados y cumplir con los principios de la función administrativa.

6.2 Meta

Realizar de manera semestral la actualización del instrumento adoptado por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo del Plan Anual de Vacantes.

6.3 Mecanismo de consulta y difusión

El Plan Anual de Vacantes se publicará en la intranet y se presentará al Departamento Administrativo de la Función Pública cuando este lo disponga. El documento original se codificará y reposará en el Grupo de Planeación.

ORIGINAL FIRMADO

ELSA AURORA BOHORQUEZ VARGAS
Secretaria General

Revisó: David José Seijo Chacón – Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano
Edna Catalina Moreno – Abogado Secretaria General
Elaboró: Lisby Orlany Murcia – Profesional GGTH