



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO
2019

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO	4
3.1 GENERAL	4
3.2 ESPECIFICOS	4
4. METODOLOGIA.....	4
4.1 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	4
4.2 GENERALIDADES E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES	8
4.3 PROVISION DE VACANTES:	8
4.3.1 PROVISIÓN DE VACANCACIA DEFINITIVA:	8
4.3.2 PROVISION DE VACANTES TEMPORALES.....	10
4.3.3 OTROS MECANISMOS DE PREVISIÓN	10
4.4 CONSIDERACIONES DEL PLAN	10
4.5 MECANISMOS DE CONSULTA Y COMUNICACIÓN.....	11

1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de optimizar la gestión del talento humano de las entidades públicas, existe dentro del ordenamiento jurídico del Estado Colombiano el marco normativo relacionado con la planeación estratégica de talento humano, como fundamento jurídico se tiene la Ley 909 de 2004 en la cual se le atribuye a las Unidades de Personal la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, así mismo se establece la obligación por parte de las entidades públicas de elaborar anualmente el plan de previsión del recurso humano, el cual debe cumplir con los parámetros establecidos en el artículo 17 de la aludida Ley.

Por medio del plan de previsión del recurso humano para el año 2019, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo podrá disponer de la información relacionada con los cargos que conforman la planta de empleos de la entidad, los empleos con vacancia definitiva o temporal y el procedimiento de vinculación que pueda llevarse a cabo, esto con el ánimo de garantizar el recurso humano necesario para el cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

Así mismo, el plan anual de previsión del recursos humano 2019, hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, lo cual es fundamental para cumplir con los componentes de la dimensión del talento humano establecida por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Es conveniente que el plan de previsión de recursos humanos cuente con la información actualizada de la planta de empleos de la entidad, así mismo que señale las condiciones en las cuales la entidad deberá proceder para cubrir las vacantes temporales y definitivas que se lleguen a presentar en la planta de empleos, para esto se tendrá en cuenta el Plan Anual de Vacantes.

2. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de previsión del recurso humano para los empleos públicos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleos es el siguiente:

Ley 909 de 2004

Artículo 17. *Planes y plantas de empleos. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.*

Decreto 1083 de 2012

Artículo 2.2.22.3.14 Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. *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*
4. **Plan de Previsión de Recursos Humanos** (Subrayado fuera de texto)
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. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO

3.1 GENERAL

Establecer estrategias y mecanismos para la provisión del talento humano, para solventar las necesidades de personal que se presente en la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

3.2 ESPECIFICOS

- Presentar un diagnóstico de la planta de personal de la entidad y establecer si existen necesidades de personal.
- Establecer estrategias para solventar las necesidades de personal que se presenten en la entidad.
- Fortalecer la dimensión del talento humano de acuerdo los componentes para esta dimensión enmarcados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

4. METODOLOGIA

Con el fin de identificar y solventar las necesidades de personal que tiene la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, se requiere realizar un diagnóstico de la situación actual de la Unidad, para ello se tendrá en cuenta la caracterización de los empleos públicos que conforman la planta de personal de la entidad, las situaciones que generan la variación en la conformación de la planta de personal, para por último definir las necesidades de previsión del talento humano.

4.1 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La conformación de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se encuentra establecida en el Decreto 2676 de 2013, la cual se encuentra actualmente distribuida mediante Resolución N° 1264 del 16 de diciembre de 2016, así:

DESPACHO DIRECCION GENERAL				
CARGOS	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO
1	Director de la Unidad	15	25	Libre Nombramiento y Remoción
2	Asesor	1020	15	Libre Nombramiento y Remoción
4	Asesor	1020	14	Libre Nombramiento y Remoción
1	Tecnico Administrativo	3124	12	Libre Nombramiento y Remoción
1	Secretario Ejecutivo	4210	21	Libre Nombramiento y Remoción
PLANTA GLOBAL				
SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO				
1	Subdirector Tecnico	40	23	Libre Nombramiento y Remoción
5	Profesional Especializado	2028	22	Carrera Administrativa
1	Profesional Especializado	2028	20	Carrera Administrativa
1		2028	16	Carrera Administrativa
6	Profesional Universitario	2044	11	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	8	Carrera Administrativa
2	Profesional Universitario	2044	4	Carrera Administrativa
2	Profesional Universitario	2044	1	Carrera Administrativa
SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN				
1	Subdirector Tecnico	40	23	Libre Nombramiento y Remoción
7	Profesional Especializado	2028	22	Carrera Administrativa
2	Profesional Especializado	2028	20	Carrera Administrativa
3	Profesional Universitario	2044	11	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	1	Carrera Administrativa
1	Tecnico Administrativo	3124	12	Carrera Administrativa
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGIA				
1	Subdirector Tecnico	40	23	Libre Nombramiento y Remoción
3	Profesional Especializado	2028	22	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	8	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	4	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	1	Carrera Administrativa
1	Tecnico Administrativo	3124	12	Carrera Administrativa
SECRETARIA GENERAL				
1	Secretario General	37	23	Libre Nombramiento y Remoción
3	Profesional Especializado	2028	22	Carrera Administrativa
3	Profesional Especializado	2028	20	Carrera Administrativa
2	Profesional Especializado	2028	18	Carrera Administrativa
1	Profesional Especializado	2028	16	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	16	Libre Nombramiento y Remoción
1	Profesional Universitario	2044	11	Libre Nombramiento y Remoción
2	Profesional Universitario	2044	8	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	4	Carrera Administrativa
3	Tecnico Administrativo	3124	12	Carrera Administrativa
1	Secretaria Ejecutiva	4210	22	Carrera Administrativa

Tabla 1. Distribución de la Plata de Personal

De acuerdo a la información se evidencia que quince (15) empleos son de libre nombramiento y remoción lo cual implica que su nombramiento es a discrecionalidad del nominador de la entidad, es decir que la planta de empleos de la entidad objeto de este Plan de Previsión de Recurso Humano está compuesto por cincuenta y cinco (55) empleos de carrera administrativa.

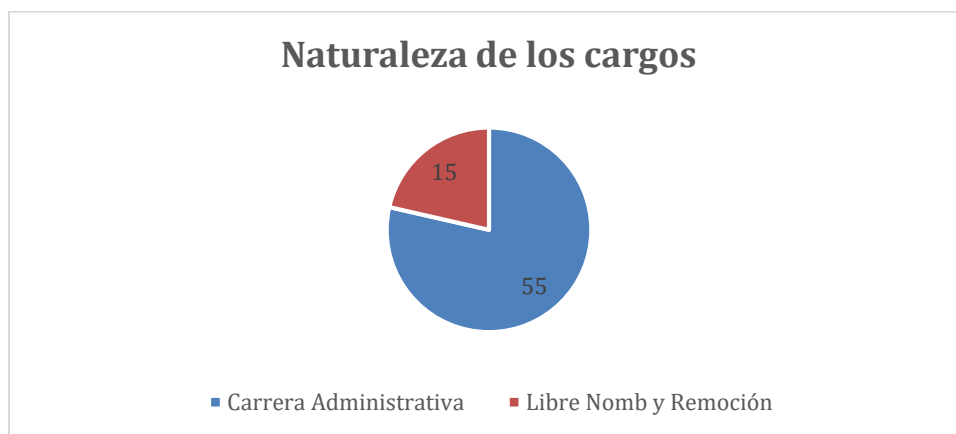


Ilustración 1: Distribución de los cargos por naturaleza

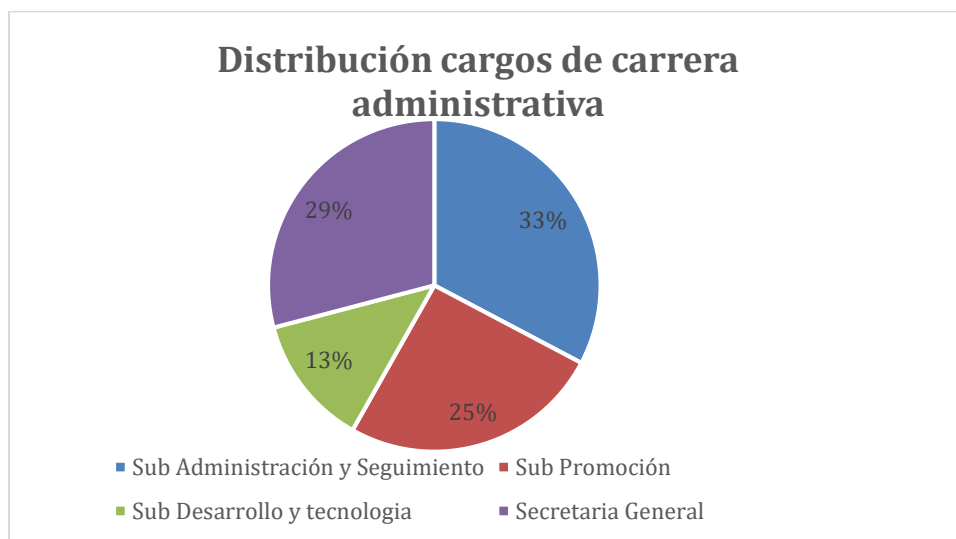


Ilustración 2: Distribución de los cargos de carrera administrativa en las Subdirecciones y Secretaria General

Así mismo se puede evidenciar que de los 55 empleos de carrera administrativa el 71% se encuentra asignados a las dependencias que garantizan el cumplimiento de la misionalidad de la entidad (Subdirecciones Técnicas) esto son 39 cargos, quedando un 29 % de personal asignado a las dependencias cuya funcionalidad es estratégica y de apoyo, lo cual representan 16 cargos (Secretaria General).

Por otro lado, a continuación se relacionan los empleos vacantes al 31 de diciembre de 2018:

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

Tabla 2: Cargos vacantes al 23 de enero de 2018

De acuerdo a la tabla adjunta, se evidencia que existen 16 empleos vacantes de los cuales 3 son de libre nombramiento y remoción y 13 pertenecen a carrera administrativa.

Por otro lado, para la vigencia 2019 se atenderán las necesidades de personal con el presupuesto asignado, que para el caso de los gastos de personal es por valor de \$7.507.600.000 se desagregó según Resolución N°000005 del 09 de enero de 2019, así:

POSICIÓN CATALOGO DEL GASTO	RECURSO	FUENTE	SITUACION	Apropiación Inicial
A-01-01-01 SALARIO	10	Nación	CSF	4,768,081,000.00
A-01-01-02 CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	10	Nación	CSF	1,653,421,000.00
A-01-01-03 REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	10	Nación	CSF	1,086,098,000.00

Tabla 3: Recursos asignados Gastos de Personal 2019

4.2 GENERALIDADES E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

De acuerdo a la situación descrita se tiene que, al mes de enero de 2018, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, se encuentra funcionado con 12 empleos de libre nombramiento y remoción y 42 empleos de carrera administrativa, debido a que hay 16 empleos en vacancia definitiva pendientes de proveer.

Es conveniente señalar que no es posible proveer los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y que son de carrera administrativa (esto son 12 empleos), debido a que no se encuentra personal de planta con derecho preferencial a encargo, pues el personal que se encuentra en carrera administrativa está en período de prueba con ocasión a la participación en la Convocatoria 428 de 2018.

Así mismo, 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, debido a que se encuentra en ejecución la etapa de nombramiento en período de prueba de las personas que resultaron elegibles en la Convocatoria 428 de 2016.¹

4.3 PROVISIÓN DE VACANTES:

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo implementará los mecanismos señalados en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, para la provisión de los cargos cuando se presenten las siguientes vacancias.

4.3.1 PROVISIÓN DE VACANCIA DEFINITIVA:

4.3.1.1 Vacancia definitiva en los Empleos de carrera administrativa²

La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

- 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 y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

¹ 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.

² Artículo 7 del Decreto 1894 de 2012

- 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.

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 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 prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical⁴.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en período de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda³.

Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

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. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

4.3.1.2 Vacancia definitiva en los Empleos de libre nombramiento y remoción⁴

³ Artículo 2.2.5.3.1 Decreto 648 de 2017

⁴ Artículo 23 de la Ley 909 de 2014

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.

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante encargo, el cual tendrá una duración de hasta tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

4.3.2 PROVISION DE VACANTES TEMPORALES

4.3.2.1 Vacantes temporales en empleos de carrera administrativa

Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera

La provisión temporal mediante encargo se realizará de acuerdo a la normatividad vigente y el procedimiento establecido para tal fin.

Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

4.3.2.2 Empleos de libre nombramiento y remoción

Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

4.3.3 OTROS MECANISMOS DE PREVISIÓN

En caso eventual y por necesidades del servicio, la administración podrá autorizar la reubicación de un empleo mediante acto administrativo.

Así mismo, se podrá emplear la figura del traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.⁵

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

4.4 CONSIDERACIONES DEL PLAN

El Plan de Previsión del Recurso Humano se considera parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, razón por la cual junto con el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos (estimulos) y el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben propender en conjunto por la

⁵Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.5.4.2

eficiente gestión del recurso humano de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo en las diferentes etapas como son el ingreso, la permanencia y el retiro.

Por último resulta conveniente señalar que el Plan de Previsión de Recurso Humano tendrá en cuenta los principios de la función pública y administrativa, así mismo se tendrá en cuenta las medidas de austeridad en el gasto público que dicte el Gobierno Nacional.

4.5 MECANISMOS DE CONSULTA Y COMUNICACIÓN

El presente Plan de Previsión del Recurso Humano hace parte del Plan Estratégico del Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y deberá ser publicado en la página web de la entidad en el espacio destinado a los planes de gestión del talento humano, además deberá ser publicado en la intranet de la entidad junto con las actualizaciones que se le realicen.

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