

 Servicio de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 1 de 17
		Vigente desde:	



**Servicio
de Empleo**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

PLAN ANUAL DE VACANTES
PLAN ANUAL DE VACANTES

2021
2021

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021		Código:
			Versión: 1 Página: 2 de 17
			Vigente desde:

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. OBJETIVO	4
2.1. Objetivos Específicos	4
3. MARCO NORMATIVO	4
4. ALCANCE	6
5. CONCEPTOS	6
5.1. Empleo Público:	6
5.2. Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones.	6
6. RESPONSABILIDAD	7
7. METODOLOGIA PARA LA PROVISIÓN	8
7.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE VACANTES A CORTO PLAZO.....	8
7.1.1. Proceso de selección:.....	8
7.2. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE EMPLEOS A MEDIANO PLAZO:	14
8. CONTENIDO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES DE UNIDAD DEL SPE.....	14
9. DESARROLLO	14
10. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	14
11. MECANISMO DE CONSULTA Y DIFUSIÓN.....	17

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código:
	2021		Versión: 1 Página: 3 de 17
			Vigente desde:

1. INTRODUCCION

Con el propósito fundamental de que las entidades del Estado Colombiano cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de su misionalidad, 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 y el 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 - MIPG.

Con relación al Plan Anual de Vacantes este se configura como un instrumento de gestión del talento humano, que permite conocer el perfil de los empleos que se encuentran vacantes de manera temporal o definitiva y el plan de acción para su provisión, convirtiéndose en un plan complementario al Plan de Previsión del Recurso Humano.

Ahora bien, para entender que tipo de vacancias se registran en el Plan Anual de Vacantes es conveniente conocer que se entiende como vacante definitiva y vacante temporal, para tal fin se debe comprender lo siguiente: La **vacante definitiva** se genera cuando no existe titular en el empleo de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, y la **vacante temporal** se configura cuando el titular de un empleo de carrera administrativa se encuentre en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

Uno de los objetivos del Plan Anual de Vacantes es proporcionar información que permita conocer los empleos vacantes, para lo cual deberá actualizarse cada vez que ocurran cambios en la provisión de vacantes o se generen nuevas vacantes definitivas o temporales.

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

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021		Código:
			Versión: 1 Página: 4 de 17
	Vigente desde:		

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, plantear la estrategia de planeación anual de la provisión del talento humano de la Unidad del SPE con las que se logre cubrir las necesidades de la planta de personal.

2.1. Objetivos Específicos

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta con la estructura actual.
- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.
- Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes.

3. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes para los empleos de la Unidad del SPE es el siguiente:

Decreto 2676 del 2013 “Por la cual se establece la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.”

El artículo 1 establece la planta de personal de la Unidad del SPE mencionando el número de cargos, nivel jerárquico y naturaleza de estos, a partir de dicha planta de personal se debe realizar la formulación del Plan Anual de Previsión del Talento Humano y el Plan Anual de Vacantes.

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.”

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 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”

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.*

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código:
	2021		Versión: 1 Página: 5 de 17
			Vigente desde:

Decreto 612 de 2017 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”

Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.

Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación el cual consiste en implementar un Plan de Acción y obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

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*
- (...)”*

En este plan se busca fortalecer los aspectos del ciclo del servidor (Ingreso, Desarrollo y Retiro). Como también crear las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano en el que incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en dicho plan.

Las Rutas de Creación son: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de la Calidad y, la Ruta del Análisis de Datos. Esta última, es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa: “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores 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, SIGEP.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021		Código:
			Versión: 1 Página: 6 de 17
	Vigente desde:		

4. ALCANCE

Este Plan permite aplicar a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo en relación con la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

5. CONCEPTOS

5.1. Empleo Público:

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, de acuerdo con los parámetros descritos en el artículo quinto del presente decreto salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén ordenados en la Constitución Política o en la ley.

5.2. Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones.

En el Decreto 1083 de 2015, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021		Código:
			Versión: 1 Página: 7 de 17
	Vigente desde:		

- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

6. RESPONSABILIDAD

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de Unidad del SPE

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.

Para conocer las vacantes de la Unidad del SPE se empleará el formato Plan Anual de Vacantes TH-FT 53 el cuál contendrá la información relacionada con los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que se encuentran vacantes al finalizar cada mes de la vigencia 2021.

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código:
	2021		Versión: 1 Página: 8 de 17
			Vigente desde:

7. METODOLOGIA 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 "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo 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 establecido en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en una base de datos creada para tal fin de acuerdo con el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por la Unidad del SPE por según sus necesidades.

Para la vigencia 2021 se hace necesario la actualización del Manual de Funciones y competencias de los funcionarios vinculados en la Planta Global de la Entidad bajo el contexto la necesidad de articular los nuevos grupos y las metas misionales trazadas como primera instancia, así como el alistamiento al concurso de méritos de los cargos vacantes registrados en la OPEC, proceso a realizarse con el acompañamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

7.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE VACANTES A CORTO PLAZO

7.1.1. 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° 0117 del 19 de julio de 2019.

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 Unidad del SPE ha desarrollado el proceso de concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil y se encuentra uno por desarrollar, la selección de personal se realizará así:

- 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.
- Se presentará la vacante a la Secretaria General y se pondrá en conocimiento a la Dirección General, para establecer los lineamientos de la provisión.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021		Código:
			Versión: 1 Página: 9 de 17
	Vigente desde:		

- Se verificará que no haya lista de elegibles una vez se surta el concurso de méritos de la Entidad para la provisión del cargo, la cual será solicitada por la Coordinación 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.
- En caso de no existir lista de elegibles, se procederá a realizar el estudio de encargo para servidores de carrera.
- Si existe un servidor de carrera que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se dará cumplimiento al procedimiento existente sobre el particular.
- En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar una convocatoria externa.
- La convocatoria del cargo vacante se publicará en los medios internos de publicidad (Intranet, página web y cartelera interna).
- La Entidad priorizará la promoción y el crecimiento de los funcionarios, En el marco de este compromiso, todas las vacantes provisionales, surtirán primero un análisis interno en el que se estudie qué funcionarios cumplirían el perfil y tengan experiencia para el cargo a partir de ello cada coordinador diseñará criterios de evaluación y selección para luego bajo la discrecionalidad del director se proceda al nombramiento en provisionalidad.
- Surtido el proceso de convocatoria, la oferta pública de empleo enviará las hojas de vida que se ajusten al cargo 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.
- Certificados los requisitos y efectuadas las entrevistas y/o pruebas, se informará al jefe del Área, a la Secretaría General y a la Dirección General, (mediante una comunicación interna de la Coordinación de Talento Humano), sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos, junto con la proyección de la resolución de nombramiento en provisionalidad.
- La Coordinación 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.
- Se procederá al acto de posesión y se le notificará de las funciones a través de comunicación interna o a través de correo electrónico.
- En caso de no aceptar el aspirante, se nombrará al siguiente en la lista y se surtirá el proceso antes descrito.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 10 de 17
		Vigente desde:	

7.1.1.1 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 no es 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 convocados, 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.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 11 de 17
		Vigente desde:	

- 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

7.1.1.2 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.

7.1.1.3 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.

La 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

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 la Unidad del SPE, 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.

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.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 12 de 17
		Vigente desde:	

7.1.1.4 Condiciones de Permanencia

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 37 de la 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.

7.1.1.5 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 a 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 inexecutable
- d) Por renuncia regularmente aceptada;

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 13 de 17
		Vigente desde:	

- 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 5°. 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;
- 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 Unidad del SPE, 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, se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global de la Unidad del SPE, 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.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento no se encuentran funcionarios la Unidad del SPE, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso (70 años), no obstante, se identificaron tres (3) servidores en situación de pre-pensionados.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

La desvinculación de personal, se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el procedimiento que defina la Entidad para la “Desvinculación de Servidores Públicos”.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 14 de 17
		Vigente desde:	

7.2. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE EMPLEOS A MEDIANO PLAZO:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles o algunas de las causales de los literales a y c del numeral 5.1.1.2 de este documento o encargo, se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal que rige su provisión en propiedad. De lo contrario se procederá como lo señala el numeral anterior, hasta tanto se provea por el sistema legalmente previsto en propiedad.

8. CONTENIDO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES DE UNIDAD DEL SPE

El presente documento contiene toda la normatividad y especificaciones necesarias para cumplir con la provisión de vacantes en la entidad, así mismo el desarrollo de este plan está basado en las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. 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.

9. DESARROLLO

El Plan Anual de Vacantes se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos fijados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

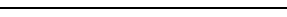
El Coordinador del Grupo de Talento Humano o quién haga sus veces, dispondrá de una herramienta de gestión que permita conocer los cargos vacantes en la planta de personal de la Entidad, la cual se actualizará con una periodicidad mensual.

Para conocer las vacantes de la Unidad del SPE se empleará el formato Plan Anual de Vacantes TH-FT 53 el cuál contendrá la información relacionada con los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que se encuentran vacantes al finalizar cada mes de la vigencia 2021.

10. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La Planta de Personal de la Unidad del SPE se encuentra definida en el Decreto 2676 de 2013 y está conformada por 61 empleos pertenecientes a la planta global y 9 pertenecientes a la planta estructural.

Para el 18 de enero de 2021, la provisión de los empleos por nivel jerárquico y según tipo de nombramiento se detalla a continuación:

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 15 de 17
		Vigente desde:	

ESTADO DE LA PROVISION POR NIVEL JERARQUICO AL 18 DE ENERO DE 2021					
NIVELES JERARQUICOS	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	NOMBRAMIENTO EN CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	VACANTES	TOTAL
DIRECTIVO	4			1	5
ASESOR	6				6
PROFESIONAL	2	42	3	4	51
TECNICO	1	4	1		6
ASISTENCIAL	1	1			2
TOTAL	14	47	4	5	70

Tabla 1. Provisión por nivel jerárquico.

Es conveniente señalar que los nombramientos realizados en carrera administrativa se realizaron de conformidad con la Convocatoria 428 de 2016.

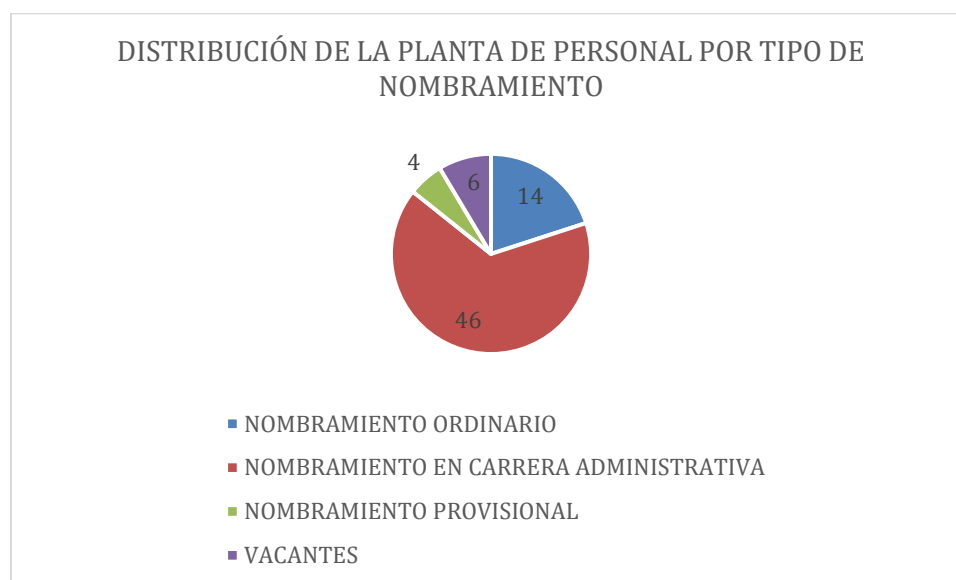


Ilustración 1: Distribución de la planta por tipo de nombramiento fecha de corte del 18 de enero de 2021

De acuerdo con la distribución porcentual se tiene que el 66% de la planta de personal esta provista con personal en carrera administrativa, esto debido a que en la vigencia 2020 se finalizó la provisión de los cargos con las personas que resultaron elegibles en la aludida convocatoria.

Por otro lado, existe un 6% de empleos provistos mediante provisionalidad y un 9% de los empleos se encuentran vacantes, dicha situación obedece a renuncias o empleos declarados desiertos en la convocatoria mencionada.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 16 de 17
		Vigente desde:	

Por otro lado, a continuación se detallaran los 5 empleos vacantes existentes en la Unidad del SPE con corte al 18 de enero de 2021, así mismo se adjunta el formato TH-FT 53 en el que se encontrara el detalle de los empleos.

DEPENDENCIA	PLANTA GLOBAL	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	CARGO	CÓDIGO	GRADO
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	GRUPO DE SEGUIMIENTO Y ADMINISTRACIÓN DE LA RED DE PRESTADORES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	GRUPO DE SEGUIMIENTO Y ADMINISTRACIÓN DE LA RED DE PRESTADORES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	4
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO	PLANTA GLOBAL	LNR	DIRECTIVO	NO APLICA	SUBDIRECTOR TÉCNICO	40	23
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	NO APLICA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	GRUPO DESARROLLO SOFTWARE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	4

Tabla 2. Vacantes vigentes al 18 de enero de 2021

Ahora bien, se hace necesario conocer la naturaleza de los cargos que se encuentran vacantes, esto con el fin de definir el plan de acción para su provisión, así las cosas para el 18 de enero de 2021, las vacantes por naturaleza del cargo son las siguientes:

VACANTES POR NATURALEZA DEL CARGO			
NATURALEZA DEL CARGO	NIVEL DEL CARGO	N° DE VACANTES	TOTAL VACANTES
Carrera Administrativa	Profesional	4	80,0%
	Técnico	0	
	Asistencial	0	
Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	1	20,0%
	Asesor	0	
	Profesional	0	
	Técnico	0	
	Asistencial	0	

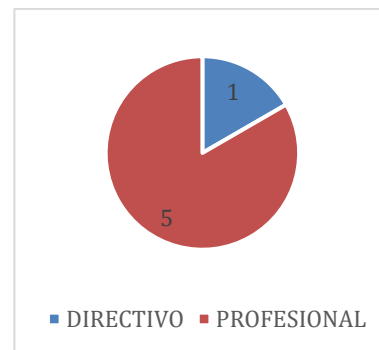


Tabla 3: Vacantes por naturaleza del cargo, fecha de corte 18 de enero de 2021

Ilustración 2: Distribución vacantes por naturaleza del cargo, fecha de corte 18 de enero de 2021

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 17 de 17
		Vigente desde:	

Según lo anterior, se puede evidenciar que el 20% de las vacantes pertenecen a empleos de libre nombramiento y remoción y el 80% pertenecen a empleos de carrera administrativa.

Con relación a los empleos de libre nombramiento y remoción, por tratarse de una provisión de carácter discrecional, el plan de acción para su provisión corresponderá a la facultad nominadora, para tal efecto se seguirá lo señalado en la normatividad vigente.

Con relación a los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes (4 cargos pertenecientes al nivel profesional) es conveniente resaltar que la Entidad se encuentra en proceso de participación de la convocatoria Nación que adelantará la CNSC, razón por la cual las mencionadas vacantes están registradas en SIMO.

Para definir el plan de acción para la provisión de los empleos de carrera administrativa 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.

Hace parte integral de este Plan Anual de Vacantes el formato establecido por la Unidad del SPE es de aclarar que el formato contendrá la información relacionada con los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que se encuentran vacantes al 18 de enero de 2021 y que no se encuentran provistos de alguna forma.

11. 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.



PABLO ANTONIO ORDOÑEZ PEÑA
Secretario General Unidad del SPE

Revisó: Sandra Ledy Moreno González –Coordinadora GGDTH
Proyectó: Angélica Hernández Bautista – Profesional Especializado GGDTH