	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 1 de 16
		Vigente desde:	



**Servicio
de Empleo**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

PLAN ANUAL DE VACANTES
PLAN ANUAL DE VACANTES

2022
2022

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022		Código:
			Versión: 1 Página: 2 de 16
	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:	¡Error! Marcador no definido.
8. CONTENIDO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES DE UNIDAD DEL SPE.....	13
9. DESARROLLO	13
10. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	13
11. MECANISMO DE CONSULTA Y DIFUSIÓN.....	16
12. APROBACIÓN	16

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código:
	2022		Versión: 1 Página: 3 de 16
			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 2022		Código:
			Versión: 1 Página: 4 de 16
	Vigente desde:		

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo conocer y administrar las vacantes de la planta de personal de la Unidad del SPE y realizar oportunamente su provisión según la prioridad determinada al interior del proceso.

2.1. Objetivos Específicos

- Proveer el talento humano de la Unidad del SPE de forma eficiente y oportuna para vacancias definitivas y temporales.
- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.
- Controlar y administrar la movilidad de servidores en la planta de personal.

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:
	2022		Versión: 1 Página: 5 de 16
			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 2022		Código:
			Versión: 1 Página: 6 de 16
	Vigente desde:		

4. ALCANCE

Este plan permite una adecuada planeación del talento humano en la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, 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 2022		Código:
			Versión: 1 Página: 7 de 16
	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 2022.

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código:
	2022		Versión: 1 Página: 8 de 16
			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.

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 desarrolló un proceso de concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil entre los años 2016 y 2018 y que se encuentra otro en curso, 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.
- Si la vacante corresponde a una vacante definitiva, se deberá reportar en SIMO de conformidad con lo establecido en la Circular No. 011 de 2021 emitida por la CNSC.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022		Código:
			Versión: 1 Página: 9 de 16
	Vigente desde:		

- Se informará la vacante al (la) Secretario General, quien pondrá en conocimiento a la Dirección General, para establecer los lineamientos de la provisión.
- 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.
- Si no se cuenta con servidor de carrera que cumpla con los requisitos del empleo vacante, se realizará la provisión mediante nombramiento provisional de acuerdo con las instrucciones y directrices emitidas por el nominador de la Entidad en concordancia con lo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales que se encuentre vigente.

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.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 10 de 16
		Vigente desde:	

Las listas de elegibles conformadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil y aquellas que sean expedidas en el marco de los procesos de selección aprobados con anterioridad al 27 de junio de 2019, deberán usarse durante su vigencia para proveer las vacantes de los empleos que integraron la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) de la respectiva convocatoria y para cubrir nuevas vacantes que se generen con posterioridad y que corresponden a los “mismos empleos”¹ ofertados.

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 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.

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.

¹ Entiéndase por “mismos empleos”, los que corresponden a igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número OPEC.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 11 de 16
		Vigente desde:	

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.

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.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 12 de 16
		Vigente desde:	

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;
- e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- f) Por invalidez absoluta;
- g) Por edad de retiro forzoso;
- h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5º. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
- k) Por orden o decisión judicial;
- l) Por supresión del empleo;
- 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 realizará 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, al momento no se cuenta con funcionarios en 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 (2 de libre nombramiento y remoción y 1 en carrera administrativa).

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 13 de 16
		Vigente desde:	

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 TH-Pr-05 Procedimiento Retiro por renuncia voluntaria del servidor público.

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 estas 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 2022.

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 31 de diciembre de 2021, la provisión de los empleos por nivel jerárquico y según tipo de nombramiento se detalla a continuación:

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 14 de 16
		Vigente desde:	

ESTADO DE LA PROVISION POR NIVEL JERARQUICO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

NIVELES JERARQUICOS	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	NOMBRAMIENTO EN CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	VACANTES	TOTAL
DIRECTIVO	5				5
ASESOR	6				6
PROFESIONAL	2	40	4	5	51
TECNICO	0	1	2	3	6
ASISTENCIAL	1		1		2
TOTAL	14	41	7	8	70

Tabla 1. Provisión por nivel jerárquico.

Es conveniente señalar que los nombramientos realizados en carrera administrativa se realizaron de acuerdo con la lista de elegible resultante de la Convocatoria 428 de 2016. Así mismo corresponde a empleos provisto de manera temporal mediante la figura de encargo teniendo en cuenta las vacantes definitivas y temporales generadas durante las vigencias 2020-2021.

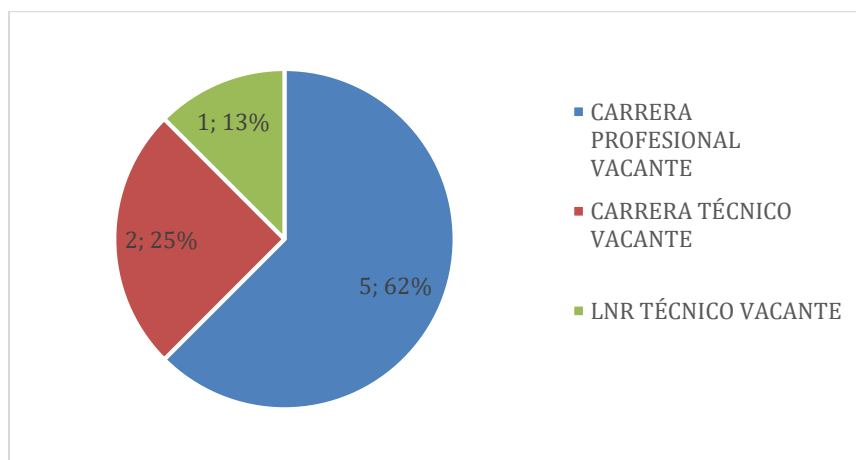


Ilustración 1: Distribución de la planta por tipo de nombramiento fecha de corte del 31 de diciembre de 2021

De acuerdo con la distribución porcentual se tiene que el 59% de la planta de personal esta provista con personal en carrera administrativa, esto debido a que en la vigencia 2021 se finalizó la provisión de los cargos con las personas que resultaron elegibles en la aludida convocatoria.

Por otro lado, existe un 10% de empleos provistos mediante provisionalidad y un 11% de los empleos se encuentran vacantes, dicha situación obedece a renunciadas presentadas en el 2021.

Igualmente, a continuación se detallaran los 8 empleos vacantes existentes en la Unidad del SPE con corte al 31 de diciembre de 2021, así mismo se adjunta el formato TH-FT 53 en el que se encontrara el detalle de los empleos.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 15 de 16
		Vigente desde:	

DEPENDENCIA	PLANTA GLOBAL	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	CARGO	CÓDIGO	GRADO
DIRECCIÓN GENERAL	PLANTA ESTRUCTURAL	LNR	TÉCNICO	NO APLICA	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12
SECRETARIA GENERAL	PLANTA GLOBAL	CARRERA	TÉCNICO	GRUPO CONTRACTUAL	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12
SECRETARIA GENERAL	PLANTA GLOBAL	CARRERA	TÉCNICO	GRUPO DE RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12
SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	GRUPO DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO A LA RED DE PRESTADORES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	8
SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	GRUPO DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO A LA RED DE PRESTADORES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	NO APLICA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	8
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	NO APLICA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1
SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	GRUPO DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22

Tabla 2. Vacantes vigentes al 31 de diciembre 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 31 de diciembre de 2021, las vacantes por naturaleza del cargo son las siguientes:

VACANTES POR NATURALEZA DEL CARGO			
NATURALEZA DEL CARGO	NIVEL DEL CARGO	Nº DE VACANTES	TOTAL VACANTES
Carrera Administrativa	Profesional	5	87,0%
	Técnico	2	
	Asistencial	0	
Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	0	13,0%
	Asesor	0	
	Profesional	0	
	Técnico	1	
	Asistencial	0	

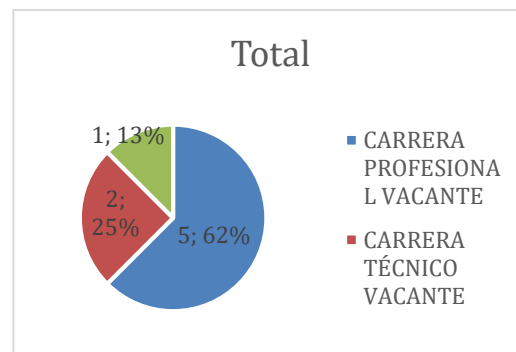


Tabla 3: Vacantes por naturaleza del cargo, fecha de corte 31 de diciembre de 2021

Ilustración 2: Distribución vacantes por naturaleza del cargo, fecha de corte 31 de diciembre de 2021

Según lo anterior, se puede evidenciar que el 13% de las vacantes pertenecen a empleos de libre nombramiento y remoción y el 87% pertenecen a empleos de carrera administrativa.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 16 de 16
		Vigente desde:	

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 (5 cargos pertenecientes al nivel profesional y 2 cargos pertenecientes al nivel técnico) 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 siempre que sean definitivas están registradas en SIMO. Las que correspondan a vacantes temporales serán provistas en provisionalidad, una vez agotado el procedimiento de encargos.

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 31 de diciembre 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.

12. APROBACIÓN

El presente plan de anual de vacantes fue presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño llevado a cabo el 19 de enero de 2022 según consta en acta de la misma fecha.


PABLO ANTONIO ORDÓÑEZ PEÑA
Secretario General Unidad del SPE

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