

 Servicio de Empleo	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		Código:
	2020		Versión: 1
			Vigente desde:
		Página: 1 de 14	



**Servicio
de Empleo**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO
2020

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020	Código:	
		Versión: 1	Página: 2 de 14
		Vigente desde:	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO	5
3.1 GENERAL	5
3.2 ESPECIFICOS	5
4. METODOLOGIA.....	5
4.1 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	5
4.2 PRESUPUESTO	8
4.3 GENERALIDADES E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.....	8
4.4 PROVISIÓN DE VACANTES:	9
4.4.1 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS	9
4.4.2 PROVISION DE VACANTES TEMPORALES.....	11
4.4.3 OTROS MECANISMOS DE PREVISIÓN	11
4.5 SITUACIÓN ACTUAL.....	11
4.6 CONSIDERACIONES DEL PLAN	13
4.7 MECANISMOS DE CONSULTA Y COMUNICACIÓN	13
4.8 APROBACION.....	14

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020		Código:
			Versión: 1 Página: 3 de 14
	Vigente desde:		

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 fundamentado en la Ley 909 de 2004, mediante la cual se atribuye a las Unidades de Personal la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos y a su vez la obligación por parte de las entidades públicas de elaborar anualmente el Plan de Previsión del Recurso Humano, que debe cumplir con los parámetros establecidos en el artículo 17 de la aludida Ley.

En el marco de lo anterior, el Plan de Previsión del Recurso Humano para el año 2020 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – Unidad del SPE, permitirá 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.

Así mismo, el Plan Anual de Previsión del Recursos Humano 2020, 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 – MIPG.

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 y 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 del SPE es el siguiente:

- **Decreto 2521 del 2013 “Por la cual se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.”**

La naturaleza, estructura y funciones de la Unidad del SPE se encuentran señaladas en el este acto administrativo, el cual se considera la base fundamental para el calculo de los empleos necesarios para atender las funciones de la entidad.

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		Código:
	2020		Versión: 1 Página: 4 de 14
			Vigente desde:

- **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 primero 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.”**

“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 que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) 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;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

- **Decreto 612 de 2018 “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.”**

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

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020		Código:
			Versión: 1 Página: 5 de 14
	Vigente desde:		

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO

3.1 GENERAL

Establecer estrategias y mecanismos para la provisión del talento humano, con el fin de dar respuesta oportuna a las necesidades de personal que se presenten en la Unidad del SPE.

3.2 ESPECIFICOS

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

4. METODOLOGIA

Con el fin de identificar y atender las necesidades de personal que tiene la Unidad del SPE, se requiere realizar un diagnóstico de la situación actual de la planta de personal de la entidad, para ello se tendrá en cuenta la caracterización de los empleos públicos que la conforman, las situaciones que generan la variación en la conformación de esta y por último se determinarán las necesidades de provisión 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° 214 del 16 de marzo de 2017, así:

DESPACHO DIRECCION GENERAL				
CARGOS	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO
1	Director de la Unidad	15	25	LNR
2	Asesor	1020	15	LNR
4	Asesor	1020	14	LNR
1	Técnico Administrativo	3124	12	LNR
1	Secretario Ejecutivo	4210	21	LNR
PLANTA GLOBAL				
SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO				
1	Subdirector Técnico	40	23	LNR
4	Profesional Especializado	2028	22	Carrera Administrativa
1	Profesional Especializado	2028	16	Carrera Administrativa
6	Profesional Universitario	2044	11	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	8	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	4	Carrera Administrativa
2	Profesional Universitario	2044	1	Carrera Administrativa

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020	Código:	
		Versión: 1	Página: 6 de 14
		Vigente desde:	

SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN				
1	Subdirector Técnico	40	23	LNR
7	Profesional Especializado	2028	22	Carrera Administrativa ¹
2	Profesional Especializado	2028	20	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	18	Carrera Administrativa
2	Profesional Universitario	2044	11	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	8	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	4	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	1	Carrera Administrativa
1	Técnico Administrativo	3124	12	Carrera Administrativa
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA				
1	Subdirector Técnico	40	23	LNR
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	Técnico Administrativo	3124	12	Carrera Administrativa
SECRETARÍA GENERAL				
1	Secretario General	37	23	LNR
4	Profesional Especializado	2028	22	Carrera Administrativa*
4	Profesional Especializado	2028	20	Carrera Administrativa
1	Profesional Especializado	2028	18	Carrera Administrativa
1	Profesional Especializado	2028	16	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	16	LNR
1	Profesional Universitario	2044	11	LNR
1	Profesional Universitario	2044	11	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	8	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	2044	4	Carrera Administrativa
3	Técnico Administrativo	3124	12	Carrera Administrativa
1	Secretaría Ejecutiva	4210	22	Carrera Administrativa

Tabla 1. Distribución de la Planta de Personal

De acuerdo con la información se evidencia que la planta de personal está compuesta por quince (15) empleos de libre nombramiento y remoción lo cual implica que su nombramiento es a discrecionalidad del nominador de la entidad, y cincuenta y cinco (55) empleos de carrera administrativa, para un total de setenta (70) empleos, objeto de este Plan de Previsión de Recurso Humano.

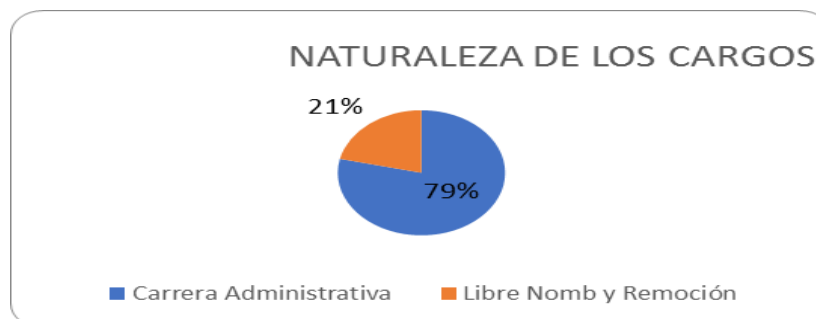


Ilustración 1: Distribución de los cargos por naturaleza

¹Se reubicó este empleo en la Secretaría General mediante Resolución N° 000253 del 10 de mayo de 2019, pasando de 8 a 7 empleos de Profesional Especializado, Código 2028, Grado 22 en la Subdirección de Promoción y de 3 a 4 empleos de Profesional Especializado, Código 2028, Grado 22 en la Secretaría General.

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020	Código:	
		Versión: 1	Página: 7 de 14
		Vigente desde:	

Por otro lado, y según la distribución de la planta de personal se puede evidenciar que los cargos se encuentran distribuidos así:

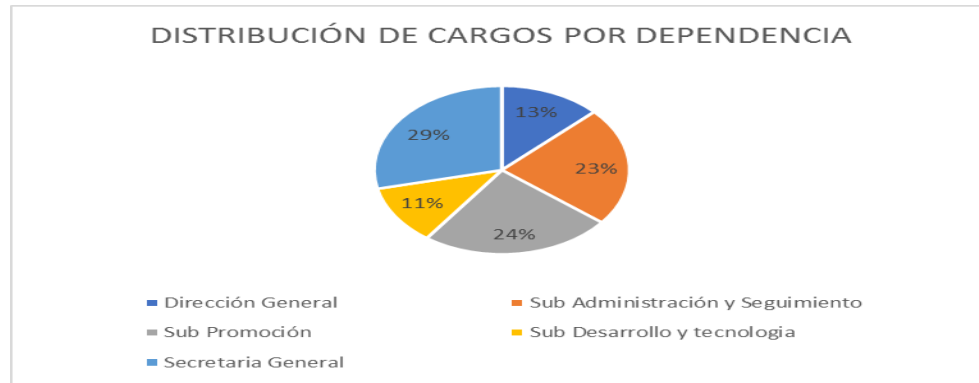


Ilustración 2: Distribución de los cargos según dependencia

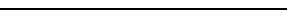
De acuerdo con lo anterior, de los 70 empleos que conforman la planta de personal el 59% se encuentran asignados a las dependencias que garantizan el cumplimiento de la misionalidad de la entidad (Subdirecciones Técnicas) esto son 41 cargos, y un 41 % de los empleos están asignados a las dependencias cuya funcionalidad es estratégica y de apoyo, lo cual representan 29 cargos (Dirección General y Secretaría General).

Por otro lado, a continuación se relacionan los empleos vacantes al 28 de enero de 2020:

DEPENDENCIA	PLANTA GLOBAL	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	CARGO	CÓDIGO	GRADO
DIRECCIÓN GENERAL	PLANTA ESTRUCTURAL	LNR	ASESOR	NO APLICA	ASESOR	1020	15
SECRETARÍA GENERAL	PLANTA GLOBAL	CARRERA	TÉCNICO	GRUPO ADMINISTRATIVO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12
SECRETARÍA GENERAL	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	NO APLICA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18
SECRETARÍA GENERAL	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	NO APLICA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	GRUPO DE SEGUIMIENTO Y ADMINISTRACIÓN	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	01
ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	GRUPO DE ESTUDIO E INVESTIGACIÓN	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11
DESARROLLO Y TECNOLOGÍA	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	GRUPO DESARROLLO SOFTWARE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	08
DESARROLLO Y TECNOLOGÍA	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	NO APLICA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	01
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	GRUPO DESARROLLO SOFTWARE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	04
SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN	PLANTA GLOBAL	CARRERA	PROFESIONAL	GRUPO ASISTENCIA TÉCNICA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22

Tabla 2: Cargos vacantes al 28 de enero de 2020

De acuerdo con la tabla adjunta, se evidencia que existen 10 empleos vacantes de los cuales 1 es de libre nombramiento y remoción y 9 son de carrera administrativa, para su provisión se tendrá en cuenta lo señalado en el Plan Anual de Vacantes y las normas vigentes.

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020	Código:	
		Versión: 1	Página: 8 de 14
		Vigente desde:	

4.2 PRESUPUESTO

Para la vigencia 2020 se atenderán las necesidades de personal con el presupuesto asignado, que para el caso de los gastos de personal corresponde a SIETE MIL QUINIENTOS SETENTA Y CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS M/CTE (\$7.574.462.000). El detalle se encuentra en la Resolución N°000001 del 03 de enero de 2020, así:

Continuación de la Resolución "Por la cual se efectúa una desagregación en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento e Inversión de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo para la vigencia fiscal 2020".

TIPO	CTA	SUBC	OBJG	ORD	SORD	CONCEPTO	APROPIACION PRESUPUESTAL
A	01	01	01	001	001	SUELDO BÁSICO	3.693.870.000
A	01	01	01	001	003	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	260.000.000
A	01	01	01	001	006	PRIMA DE SERVICIO	190.000.000
A	01	01	01	001	007	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	130.000.000
A	01	01	01	001	009	PRIMA DE NAVIDAD	380.000.000
A	01	01	01	001	010	PRIMA DE VACACIONES	180.000.000
A	01	01	02	001		PENSIONES	412.221.000
A	01	01	02	002		SALUD	365.000.000
A	01	01	02	003		APORTES DE CESANTÍAS	380.000.000
A	01	01	02	004		CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	210.000.000
A	01	01	02	005		APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	30.000.000
A	01	01	02	006		APORTES AL ICBF	160.000.000
A	01	01	02	007		APORTES AL SENA	104.000.000
A	01	01	03	001	001	SUELDO DE VACACIONES	493.371.000
A	01	01	03	001	002	INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	100.000.000
A	01	01	03	001	003	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	21.000.000
A	01	01	03	002		PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	270.000.000
A	01	01	03	016		PRIMA DE COORDINACIÓN	120.000.000
A	01	01	03	030		BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	75.000.000

Tabla 3: Recursos asignados Gastos de Personal 2020

4.3 GENERALIDADES E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

De acuerdo con la situación descrita, al mes de enero de 2020 la Unidad del SPE se encuentra funcionado con 14 empleos de libre nombramiento y remoción y 47 empleos de carrera administrativa, y existen 9 empleos en vacancia definitiva.

Es conveniente mencionar que la provisión de los empleos cuya naturaleza corresponde a libre nombramiento y remoción, se realizará de acuerdo con la facultad nominadora que le asiste a el (la) Director (a) General.

Para los empleos cuya naturaleza corresponde a carrera administrativa su provisión deberá realizarse mediante nombramiento en período de prueba (cuando existan listas de elegibles vigentes y se cumpla con los requisitos establecidos en la Ley), mediante mecanismo de encargo con los servidores públicos que cumplan con los requisitos y siguiendo el procedimiento establecido por la Entidad, o mediante provisionalidad cuando no exista personal de planta con derecho preferencial para ser encargado.

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020		Código:
			Versión: 1 Página: 9 de 14
	Vigente desde:		

4.4 PROVISIÓN DE VACANTES:

La Unidad del SPE implementará los mecanismos señalados en la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015, para la provisión de los cargos cuando se presenten las siguientes vacancias.

4.4.1 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS

4.4.1.1 En los Empleos de carrera administrativa

Decreto 1083 de 2015

“ Artículo 2.2.5.3.2: 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.
- 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.”

De acuerdo con el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de los 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:

 Servicio de Empleo	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020	Código:	
		Versión: 1	Página: 10 de 14
		Vigente desde:	

- 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 sindical”.

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 corresponda². Para el caso de provisión mediante ascenso la Entidad identificará en SIMO las vacantes susceptibles de concurso de ascenso.

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 estos 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 es sobresaliente.³

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.

4.4.1.2 En los empleos de libre nombramiento y remoción⁴

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.

En caso de vacancia definitiva el encargo en empleos de libre nombramiento y remoción será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto de manera definitiva.⁵

² Artículo 2.2.5.3.1 Decreto 648 de 2017

³ Artículo 1 Ley 1960 de 2019

⁴ Artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 que modifica la Ley 909 de 2014

⁵ Ibidem

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020	Código:	
		Versión: 1	Página: 11 de 14
		Vigente desde:	

4.4.2 PROVISION DE VACANTES TEMPORALES

4.4.2.1 En empleos de carrera administrativa.

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

La provisión temporal mediante encargo se realizará de acuerdo con 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.

4.4.2.2 En 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.

4.4.3 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.⁶

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.⁷

4.5 SITUACIÓN ACTUAL

Con ocasión de la Convocatoria 428 de 2016, la Unidad del SPE ha venido realizando los nombramientos correspondientes a través de las listas de elegibles que se conformaron con el fin de proveer los empleos vacantes.

⁶Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.5.4.2

⁷ Ibidem

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020	Código:	
		Versión: 1	Página: 12 de 14
		Vigente desde:	

Por otro lado, para los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y no cuentan con lista de elegibles, la Entidad dando cumplimiento al Acuerdo 20191000008736 del 06 de septiembre de 2019 realizó el reporte de la OPEC en el sistema dispuesto para tal fin, reportando en su totalidad cinco (5) cargos del nivel profesional para que sean provistos mediante un nuevo concurso de méritos. (Se adjunta reporte OPEC).

La OPEC se mantendrá actualizada, razón por la cual cada vez que se produzca una nueva vacante definitiva o un cambio en su información, la entidad deberá efectuar la actualización o modificación correspondiente, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad. Lo anterior se podrá evidenciar en la plataforma correspondiente al registro de la información.

Las acciones administrativas para la provisión de los empleos reportados se realizarán según los lineamientos dispuestos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Igualmente mediante la Resolución No. 000001 se apropia en el presupuesto de la Entidad la suma de VEINTI CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$24.000.000) que serán utilizados para el concurso de méritos de los empleos anteriormente mencionados y para el uso de listas de elegibles según el Acuerdo No. 562 de 2016 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

RESOLUCIÓN NÚMERO 000001 DE 2020

(- 3 ENE 2020)

Por la cual se efectúa la desagregación del Presupuesto de Gastos de Funcionamiento e Inversión de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo para la vigencia fiscal 2020.

RESUELVE

Artículo Primero. Desagregar el Decreto de Liquidación 2411 del 30 de diciembre de 2019, correspondiente a la vigencia fiscal 2020, de acuerdo con el Catálogo de Clasificación Presupuestal establecido en la resolución 0010 de 2018, así:

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020	Código:	
		Versión: 1	Página: 13 de 14
		Vigente desde:	

TIPO	CTA	SUBC	OBJG	ORD	SORD	CONCEPTO	APROPACION PRESUPUESTAL
A						FUNCIONAMIENTO	10.896.064.176
A	01	01	01	001	001	SUELDO BÁSICO	3.693.870.000
A	01	01	01	001	003	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	260.000.000
A	01	01	01	001	006	PRIMA DE SERVICIO	190.000.000
A	01	01	01	001	007	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	130.000.000
A	01	01	01	001	009	PRIMA DE NAVIDAD	380.000.000
A	01	01	01	001	010	PRIMA DE VACACIONES	180.000.000
A	01	01	02	001		PENSIONES	412.221.000
A	01	01	02	002		SALUD	365.000.000
A	01	01	02	003		APORTES DE CESANTÍAS	380.000.000
A	01	01	02	004		CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	210.000.000
A	01	01	02	005		APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	30.000.000
A	01	01	02	006		APORTES AL ICBF	160.000.000
A	01	01	02	007		APORTES AL SENA	104.000.000
A	01	01	03	001	001	SUELDO DE VACACIONES	493.371.000
A	01	01	03	001	002	INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	100.000.000
A	01	01	03	001	003	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	21.000.000
A	01	01	03	002		PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	270.000.000
A	01	01	03	016		PRIMA DE COORDINACIÓN	120.000.000
A	01	01	03	030		BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	75.000.000
A	02	01	01	003		ACTIVOS FIJOS NO CLASIFICADOS COMO MAQUINARIA Y EQUIPO	24.000.000
A	02	01	01	004		MAQUINARIA Y EQUIPO	19.000.000

4.6 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 Programa Institucional de Aprendizaje, el Programa de Bienestar Social e Incentivos (estímulos) y el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben propender en conjunto por la 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 las medidas de austeridad en el gasto público que dicte el Gobierno Nacional.

4.7 MECANISMOS DE CONSULTA Y COMUNICACIÓN

El presente Plan de Previsión del Recurso Humano, hace parte del Plan Estratégico del Talento Humano de la Unidad del SPE 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.

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020	Código:	
		Versión: 1	Página: 14 de 14
		Vigente desde:	

4.8 APROBACION

El presente plan de previsión fue presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño llevado a cabo el 28 de enero de 2020 según consta en acta No. XXX de la misma fecha.

Podrá ser modificado según los cambios en la estructura y/o planta de personal.

JUAN DAVID VÉLEZ BOLÍVAR
Secretario General Unidad del SPE

Revisó: Marcela Castro Ospina – Coord. Grupo de Gestión del T.H. UAESPE
 Angélica Hernández Bautista - Profesional Especializado GTH
 Proyectó: Lisby O Murcia G.- Profesional GTH