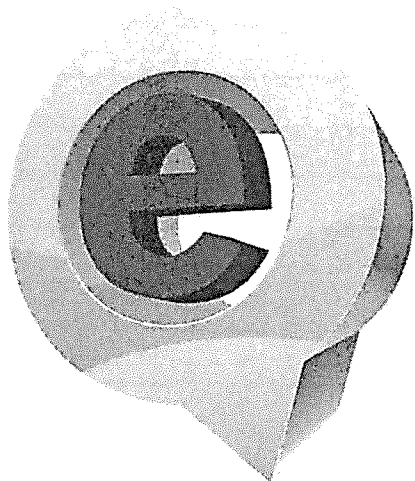




Servicio de Empleo

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

PLAN ANUAL DE VACANTES

2018

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCION	3
2.	MARCO NORMATIVO.....	4
3.	OBJETIVOS	4
3.1	GENERAL	4
3.2	ESPECIFICOS.....	4
4.	METODOLOGIA.....	5
4.1	DEFINICION DE VACANTES	5
4.2	PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS.....	5
4.3	PROVISION DE VACANTES TEMPORALES.....	7
4.4	PROVISION DE VACANTES A CORTO PLAZO.....	7
5.	ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL	8
6.	GENERALIDADES.....	9

1. INTRODUCCION

Con el propósito fundamental de que las Entidades del Estado Colombiano cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, evitando tanto el exceso como el déficit, es decir proyectando las entidades a futuro, 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 de planes estratégicos de recursos humanos, planes de previsión de recursos humanos, planes anuales de vacantes, y elaboración de los proyectos de plantas de personal como soporte fundamental del proceso de modernización del empleo Público en Colombia¹.

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

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

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

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

¹ PLAN ANUAL DE VACANTES ESTUDIO TECNICO DE ELABORACION DEL PAV – Departamento Administrativo de la Función Pública

2. MARCO NORMATIVO

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

2.1 Ley 909 de 2004

Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades (...) b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas; (...)

2.2 Decreto 1083 de 2012

Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, los aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes; (...)

2.3 Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión

2.4 Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Este nuevo modelo consiste en implementar un Plan de Acción para obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano².

3. OBJETIVOS

3.1 GENERAL

Establecer estrategias y mecanismos para la provisión del talento humano de la Entidad, con base en las necesidades de la planta de personal y garantizando una gestión del talento humano eficiente y efectiva.

3.2 ESPECIFICOS

- Proveer eficientemente los cargos vacantes en forma definitiva o temporal en la planta de personal de la Entidad.
- Prever las necesidades de talento humano de tal forma que se adelante una adecuada gestión.

² Plan Anual de Vacantes 2018. Instituto Nacional para Sordos

4. METODOLOGIA

4.1 DEFINICION DE VACANTES

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 proyectará dentro de los primeros 5 días hábiles del mes de enero de cada vigencia, los cargos vacantes en la planta de personal de la Entidad y se actualizará con una periodicidad mensual o cada vez que se genere la vacantes definitiva.

Se utilizará el formato diseñado por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

4.2 PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS

4.2.1 Empleos de carrera administrativa³

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 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 agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en periodo 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

³ Artículo 7 del Decreto 1894 de 2012

mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical".

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo 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 corresponda⁴.

4.2.2 Empleos de libre nombramiento y remoción⁵

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.

4.2.3 Encargo empleos de carrera administrativa⁶

Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

⁴ Artículo 2.2.5.3.1 Decreto 648 de 2017

⁵ Artículo 23 de la Ley 909 de 2014

⁶ Artículo 24 de la Ley 909 de 2014

4.2.4 Encargo empleos de libre nombramiento y remoción

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

4.2.5 Traslado o permuta⁷

Hay 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.

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

4.2.6 Ascenso

El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas de carrera legales vigentes.

4.3 PROVISION DE VACANTES TEMPORALES⁸

4.3.1 Empleos de carrera administrativa

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

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

4.3.2 Empleos de libre nombramiento y remoción

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

4.4 PROVISION DE VACANTES A CORTO PLAZO

Por regla general las vacantes de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción serán provistas de acuerdo con lo establecido por la Ley. Sin embargo, a continuación se establece una

⁷ Artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017

⁸ Artículo 2.2.5.3.3 Decreto 648 de 2017

metodología interna para la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa y que serían provistas mediante nombramiento provisional.

- Una vez se genera la vacante se actualiza la base de datos mensual que administrará el Coordinador del Grupo de Talento Humano o quién haga sus veces.
- Se verificará que no exista lista de elegibles para la provisión de la vacante, la cuál será solicitada por el Coordinador del Grupo de Talento Humano o quién haga sus veces. De existir lista de elegibles se procede al nombramiento en periodo de prueba y se realiza el trámite establecido por la normatividad vigente.
- Se verificará que no exista personal en carrera administrativa que pueda ser encargado del empleo vacante. En caso que exista se procederá con el trámite administrativo correspondiente que establezca la ley.
- Se presentará la vacante ante la Dirección General para establecer y conocer los lineamientos de la provisión.
- Se dará aplicación al procedimiento de nombramiento.

5. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se encuentra definida en el Decreto 2521 de 2013 y que se relaciona a continuación:

NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	Nº CARGOS	ASIGNACION SALARIAL 2018	TIPO DE EMPLEO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	NOMBRAMIENTO EN PERIODO DE PRUEBA	ENCARGO	VACANTE
DIRECTIVO	Director General de Unidad Administrativa Especial	0015	25	1	\$ 11.283.086	LNR	1	0	0	0	0
	Subdirector Técnico de Unidad Administrativa Especial	0040	23	3	\$ 9.697.833	LNR	3	0	0	0	0
	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	0037	23	1	\$ 9.697.833	LNR	1	0	0	0	0
	SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO			5			5	0	0	0	0
ASESOR	Asesor	1020	15	2	\$ 7.978.248	LNR	2	0	0	0	0
	Asesor	1020	14	4	\$ 7.817.419	LNR	4	0	0	0	0
	SUBTOTAL NIVEL ASESOR			6			6	0	0	0	0
PROFESIONAL	Profesional Especializado	2028	22	18	\$ 6.445.829	PROV	0	17	0	0	1
	Profesional Especializado	2028	20	6	\$ 5.622.969	PROV	0	6	0	0	0
	Profesional Especializado	2028	18	2	\$ 4.856.112	PROV	0	2	0	0	0
	Profesional Especializado	2028	16	1	\$ 4.286.977	LNR	1	0	0	0	0
	Profesional Especializado	2028	16	2	\$ 4.286.977	PROV	0	2	0	0	0
	Profesional Universitario	2044	11	1	\$ 2.923.678	LNR	1	0	0	0	0
	Profesional Universitario	2044	11	9	\$ 2.923.678	PROV	0	8	0	0	1
	Profesional Universitario	2044	8	4	\$ 2.601.023	PROV	0	4	0	0	0
	Profesional Universitario	2044	4	4	\$ 2.156.816	PROV	0	3	0	0	1
	Profesional Universitario	2044	1	4	\$ 1.773.036	PROV	0	3	0	0	1
TOTAL NIVEL PROFESIONAL			51			2	45	0	0	4	
TÉCNICO	Técnico Administrativo	3124	12	1	\$ 1.773.036	LNR	1	0	0	0	0
	Técnico Administrativo	3124	12	5	\$ 1.773.036	PROV	0	5	0	0	0
	SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO			6			1	5	0	0	0
ASISTENCIAL	Secretario Ejecutivo	4210	22	1	\$ 1.855.038	PROV	0	1	0	0	0
	Secretario Ejecutivo	4210	21	1	\$ 1.748.081	LNR	1	0	0	0	0
	SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL			2			1	1	0	0	0
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS				70			15	51	0	0	4

Actualmente los empleos que se encuentran provistos en provisionalidad o aquellos de carrera administrativa que se encuentran vacantes, hacen parte del concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil Convocatoria No. 428 de 2016 y cuya provisión en período de prueba con base en la lista de elegibles se espera realizar en el año 2018.

ENTIDAD	VACANTES			
	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	49	5	1	55

Resumen de empleos por nivel jerárquico		
Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes
Asistencial	1	1
Profesional	36	49
Tecnico	4	5
	41	55

6. GENERALIDADES

6.1 Responsable

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

6.2 Meta

Mantener actualizado el plan anual de vacantes.

6.3 Mecanismo de consulta y difusión

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


CARLOS JAVIER RODRIGUEZ ORDONEZ
Secretario General

Aprobó:

Proyectó:

Paola Andrea Vargas – Coordinadora GTH

Beatriz Rujeles - Contratista GTH

Angélica Hernández – Profesional Especializado GTH

PS

AB

AB

	PLAN ANUAL DE VACANTES					Código:	TH-FR-51
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO					Versión:	1
						Vigentes desde:	31-Jul-18

VACANTES																				
DEPENDENCIA	FECHA GENERACION VACANTE	EMPLEOS VACANTES			REQUISITOS		COMPETENCIAS		PROCESO			PRIORIDAD			PLAN DE ACCION PARA LA PROVISION					
		CANTIDAD	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	ESTUDIO	EXPERIENCIA	BASICAS O FUNCIONALES	COMUNES	APOYO	MISIONAL	ALTA	MEDIA	BAJA	CNSC	MERTOCRACIA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	ENCARGO	ASCENSO	TRASLADO
Subdirección de Administración y Seguimiento	26/01/2018	1	Profesional Universitario	2044	11	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en Publicidad y afines; Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Comunicación Social, Periodismo y afines; Derecho y afines; Psicología; Sociología, Trabajo Social y afines; Administración; Contaduría Pública; Economía; Ingeniería Industrial y afines; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines	Trenta (30) meses de experiencia profesional relacionada	Aprendizaje continuo Experiencia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e innovación	Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Transparencia Compromiso con la organización		X		X				X			
Subdirección de Desarrollo y Tecnología	11/12/2017	1	Profesional Universitario	2044	4	Título Profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Mecánica y afines	Nuevo (9) meses de experiencia profesional relacionada	Aprendizaje continuo Experiencia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e innovación	Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Transparencia Compromiso con la organización		X		X				X			
Subdirección de Desarrollo y Tecnología	1/08/2017	1	Profesional Universitario	2044	1	Título Profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines	No aplica	Aprendizaje continuo Experiencia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e innovación	Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Transparencia Compromiso con la organización		X		X				X			



Servicio de Empleo

PLAN ANUAL DE VACANTES

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

Código:	TH-FR
Version:	
Vigentes desde:	31-jul-

VACANTES																			PLAN DE ACCION PARA LA PROVISION				
DEPENDENCIA	FECHA GENERACION VACANTE	EMPLEOS VACANTES				REQUISITOS		COMPETENCIAS		PROCESO		PRIORIDAD			CNSC	MERITOCRACIA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	ENCARGO	ASCENSO	TRASLADO			
		CANTIDAD	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	ESTUDIO	EXPERENCIA	BASICAS O FUNCIONALES	COMUNES	APOYO	MISIONAL	ALTA	MEDIA	BAJA									
Subdirección de Administración y Seguimiento	8/05/2018	1	Profesional Universitario	2044	11	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en Publicidad y afines; Ciencia Política; Relaciones Internacionales; Comunicación Social; Periodismo y afines; Derecho y afines; Psicología; Sociología; Trabajo Social y afines; Administración; Contaduría Pública; Economía; Ingeniería Industrial y afines; Matemáticas; Estadística y afines; Ingeniería de Sistemas; Telemática y afines	Trenta (30) meses de experiencia profesional relacionada	Aprendizaje continuo Experiencia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e innovación	Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Transparencia Compromiso con la organización	X			X			X							
Subdirección de Administración y Seguimiento	3/07/2018	1	Profesional Universitario	2044	11	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en Publicidad y afines; Ciencia Política; Relaciones Internacionales; Comunicación Social; Periodismo y afines; Derecho y afines; Psicología; Sociología; Trabajo Social y afines; Administración; Contaduría Pública; Economía; Ingeniería Industrial y afines; Matemáticas; Estadística y afines	Trenta (30) meses de experiencia profesional relacionada	Aprendizaje continuo Experiencia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e innovación	Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Transparencia Compromiso con la organización	X			X			X							
Subdirección de Promoción	6/07/2018	1	Profesional Especializado	2028	22	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en Ciencia Política; Relaciones Internacionales; Comunicación Social; Periodismo y afines; Derecho y afines; Psicología; Sociología; Trabajo Social y afines; Administración; Contaduría Pública; Economía; Ingeniería Industrial y afines; Matemáticas; Estadística y afines	Trenta y siete (37) meses de experiencia profesional relacionada	Aprendizaje continuo Experiencia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e innovación	Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Transparencia Compromiso con la organización	X			X			X							



PLAN ANUAL DE VACANTES

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

Código: THFR-51

Version: 1

Vigentes desde: 31-jul-18

VACANTES																				
DEPENDENCIA	FECHA GENERACION VACANTE	EMPLIDOS VACANTES				REQUISITOS		COMPETENCIAS		PROCESO		PRIORIDAD			PLAN DE ACCION PARA LA PROVISION					
		CANTIDAD	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	ESTUDIO	EXPERENCIA	BASICAS O FUNCIONALES	COMUNES	APOYO	MISIONAL	ALTA	MEDIA	BAJA	CNSC	MERITOCRACIA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	ENCARGO	ASCENSO	TRASLADO
Secretaría General	19/07/2018	1	Profesional Especializado	2028	18	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en Administración, Contaduría Pública, Economía. Título de posgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo	Venticinco meses (25) meses de experiencia profesional relacionada	Aprendizaje continuo Experiencia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e innovación	Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Transparencia Compromiso con la organización	X			X				X			
Subdirección de Administración y Seguimiento	10/8/2018	1	Profesional Especializado	2028	22	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Comunicación Social, Periodismo y afines; Derecho y afines; Psicología; Sociología, Trabajo Social y afines; Administración; Contaduría Pública; Economía; Ingeniería Industrial y afines; Matemáticas, Estadística y afines Título de posgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo	Treinta y siete (37) meses de experiencia profesional relacionada	Aprendizaje continuo Experiencia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e innovación	Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Transparencia Compromiso con la organización	X		X					X			