



Unidad del  
**Servicio  
de Empleo**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL  
DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

**PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO**

**2024**

**TABLA DE CONTENIDO**

|                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN</b>                                       | <b>2</b>  |
| <b>2. MARCO NORMATIVO</b>                                    | <b>3</b>  |
| <b>3. DEFINICIONES</b>                                       | <b>5</b>  |
| <b>4. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b> | <b>7</b>  |
| 4.1. GENERAL                                                 | 7         |
| 4.2. ESPECIFICOS                                             | 7         |
| <b>5. METODOLOGIA</b>                                        | <b>7</b>  |
| 5.1. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL                | 8         |
| 5.2. GENERALIDADES E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES           | 11        |
| 5.3. PROVISIÓN DE VACANTES:                                  | 12        |
| 5.3.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS:                    | 12        |
| 5.3.1.1. En los Empleos de carrera administrativa            | 12        |
| 5.3.1.2. En los empleos de libre nombramiento y remoción     | 14        |
| 5.3.2. PROVISION DE VACANTES TEMPORALES                      | 14        |
| 5.3.2.1. En empleos de carrera administrativa.               | 14        |
| 5.3.2.2. En empleos de libre nombramiento y remoción.        | 15        |
| 5.3.3. OTROS MECANISMOS DE PREVISIÓN                         | 15        |
| <b>6. SITUACIÓN ACTUAL</b>                                   | <b>15</b> |
| <b>7. CONSIDERACIONES DEL PLAN</b>                           | <b>16</b> |
| <b>8. MECANISMOS DE CONSULTA Y COMUNICACIÓN</b>              | <b>17</b> |
| <b>9. APROBACIÓN</b>                                         | <b>17</b> |

**1. INTRODUCCIÓN**

|                                                                                                                                       |                                                                    |                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
|  <p>Unidad del<br/><b>Servicio<br/>de Empleo</b></p> | <p><b>PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b></p> <p><b>2024</b></p> | <p>Vigente desde: 25/01/2024</p> <p>Página: 3 de 18</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|

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

(...)

*1. 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.*

(...)

Por medio del Plan de Previsión del Recurso Humano, para el año 2024, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – Unidad del SPE podrá disponer de la información relacionada con los cargos que conforman la planta de empleos de la entidad, los empleos con vacancia definitiva o temporal y el procedimiento de vinculación que pueda llevarse a cabo, esto con el ánimo de garantizar el recurso humano necesario para el cumplimiento de la misionalidad.

Así mismo, el Plan Anual de Previsión del Recursos Humano 2024, 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, para esto se tendrá en cuenta el Plan Anual de Vacantes.

## 2. MARCO NORMATIVO

|                                                                                                                                       |                                                                    |                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
|  <p>Unidad del<br/><b>Servicio<br/>de Empleo</b></p> | <p><b>PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b></p> <p><b>2024</b></p> | <p>Vigente desde: 25/01/2024</p> <p>Página: 4 de 18</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|

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:

**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 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 cálculo de los empleos necesarios para atender las funciones de la entidad.

**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.

**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.”**

**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:*

1Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR

|                                                                                                                                       |                                                                    |                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
|  <p>Unidad del<br/><b>Servicio<br/>de Empleo</b></p> | <p><b>PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b></p> <p><b>2024</b></p> | <p>Vigente desde: 25/01/2024</p> <p>Página: 5 de 18</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|

- 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

**Decreto 051 de 2018 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.”**

**ARTÍCULO 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva.** Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

*Las entidades deben participar con la Comisión Nacional de Servicio Civil en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos. La convocatoria deberá ser firmada por la Comisión Nacional de Servicio Civil y por el jefe de la entidad pública respectiva.*

(...)

### 3. DEFINICIONES

**Carrera Administrativa:** La Carrera Administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.<sup>1</sup>

**Encargo<sup>2</sup>:** “El encargo ha sido concebido como: i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo; ii) situación administrativa; iii) forma de provisión transitoria de un empleo y iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa”.

- *Instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones*

<sup>1</sup> Ley 909 de 2004, Art 27

<sup>2</sup> Criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo. Comisión Nacional del Servicio Civil. agosto 13 de 2019. Pag 1

|                                                                                                                                       |                                                                    |                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
|  <p>Unidad del<br/><b>Servicio<br/>de Empleo</b></p> | <p><b>PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b></p> <p><b>2024</b></p> | <p>Vigente desde: 25/01/2024</p> <p>Página: 6 de 18</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|

*de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose temporalmente de las propias de su cargo.*

- *Como situación administrativa: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 3 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, el ejercicio de funciones de otro empleo por encargo se constituye en una situación administrativa. El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.*
- *Como forma de provisión del empleo: el encargo es un mecanismo transitorio para suplir vacancias temporales o definitivas, no sólo de empleos de carrera sino también de libre nombramiento y remoción.*
- *Como derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa: Para los empleados con derechos de carrera, el encargo es un derecho preferencial, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, por lo tanto, no comporta una decisión discrecional del nominador, ya que es una competencia reglada. En todo caso, el encargo en empleos de carrera administrativa prevalece sobre el nombramiento en provisionalidad, salvo que la entidad decida no proveer el empleo.*

**Estudio de provisión de vacantes:** Mecanismo mediante el cual se establece el resultado del estudio de verificación que permita la expedición del acto administrativo de provisión de los empleos vacantes de carrera administrativa generados en la Entidad, mediante la figura de encargo o nombramiento en provisionalidad, a través de la revisión y agotamiento del orden excepcional, ordinario o transitorio de provisión de empleos, que en el último caso incluye la verificación de los requisitos para el otorgamiento de encargo.

**Lista de elegibles<sup>3</sup>:** Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito.

**Nombramiento ordinario<sup>4</sup>:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia.

**Nombramiento provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

<sup>3</sup> Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015

<sup>4</sup> Artículo 23 de la Ley 909 de 2004

|                                                                                                                                       |                                                                    |                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
|  <p>Unidad del<br/><b>Servicio<br/>de Empleo</b></p> | <p><b>PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b></p> <p><b>2024</b></p> | <p>Vigente desde: 25/01/2024</p> <p>Página: 7 de 18</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|

**Planta Global De Empleos:** Consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución. (DAFP)

**Vacante definitiva:** Se configura la vacancia definitiva cuando se presentan las siguientes situaciones: Por renuncia regularmente aceptada; por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional; por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; por revocatoria del nombramiento; por invalidez absoluta; por estar gozando de pensión; por edad de retiro forzoso; por traslado; por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente; por declaratoria de abandono del empleo; por muerte; por terminación del período para el cual fue nombrado y por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.<sup>5</sup>

**Vacante temporal:** Se configura la vacancia temporal cuando se presentan las siguientes situaciones: Vacaciones; licencia; permiso remunerado; comisión salvo en la de servicios al interior; encargo separándose de las funciones del empleo del cual es titular; suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial y período de prueba en otro empleo de carrera. <sup>6</sup>

## 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO

### 4.1. GENERAL

Establecer estrategias y mecanismos de control para la provisión del talento humano y solventar las necesidades de personal que se presente en la Unidad del SPE.

### 4.2. ESPECIFICOS

- Determinar el cálculo de los empleados necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales para asegurar el servicio actual y futuro, de las competencias misionales de la Entidad;
- Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y,
- Efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar su financiamiento y disponibilidad.

## 5. METODOLOGIA

<sup>5</sup> Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015

<sup>6</sup> Artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015

|                                                                                   |                                          |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------|
|  | <b>PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b> | Vigente desde: 25/01/2024 |
|                                                                                   | <b>2024</b>                              | Página: 8 de 18           |

Con el fin de identificar y solventar 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 su conformación y por último se definen las necesidades de previsión del talento humano.

### 5.1. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La planta de personal aprobada para la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, compuesta por setenta (70) empleos, para atender los compromisos y responsabilidades estratégicas, misionales y de apoyo, de acuerdo con las atribuciones dadas en el Decreto No. 2521 del 2013 al Director General, se ha distribuido de la siguiente manera

| No. CARGOS                           | CARGO                  | CÓDIGO | GRADO |
|--------------------------------------|------------------------|--------|-------|
| <b>DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL</b> |                        |        |       |
| 1                                    | DIRECTOR GENERAL       | 15     | 25    |
| 2                                    | ASESOR                 | 1020   | 15    |
| 4                                    | ASESOR                 | 1020   | 14    |
| 1                                    | TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 3124   | 12    |
| 1                                    | SECRETARIO EJECUTIVO   | 4210   | 21    |

| <b>PLANTA GLOBAL</b> |                           |      |    |
|----------------------|---------------------------|------|----|
| 1                    | SECRETARIO GENERAL        | 37   | 23 |
| 3                    | SUBDIRECTOR TÉCNICO       | 40   | 23 |
| 18                   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 22 |
| 6                    | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 20 |
| 2                    | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 18 |
| 3                    | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 16 |
| 10                   | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 11 |
| 4                    | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 8  |
| 4                    | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 4  |
| 4                    | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 1  |
| 5                    | TÉCNICO ADMINISTRATIVO    | 3124 | 12 |
| 1                    | SECRETARIO EJECUTIVO      | 4210 | 22 |

Tabla 1. Distribución de la Planta de Personal Decreto 2676 de 2013

Igualmente 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

De los 70 empleos que conforman la planta de personal el 54% se encuentran asignados a las dependencias que garantizan el cumplimiento de la misionalidad de la entidad (Subdirecciones Técnicas) esto son 38 cargos, y un 46 % de los empleos están asignados a las dependencias cuya funcionalidad es estratégica y de apoyo, lo cual representan 32 cargos (Dirección General y Secretaría General).

Ahora bien, a continuación se presenta un consolidado de los niveles que conforman la totalidad de la planta de personal:

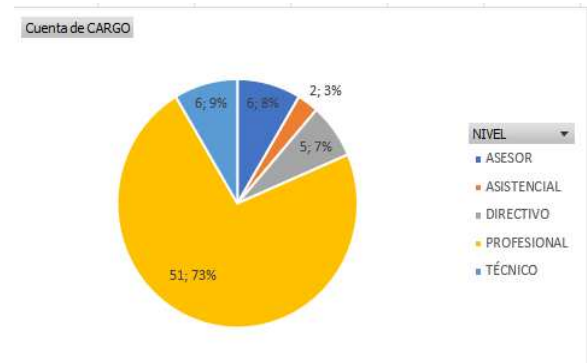


Ilustración 2: Distribución de cargos por naturaleza al 31 de diciembre de 2023

Lo anterior indica que la Planta de Personal está compuesta por 88% del total de empleos cuyo requisito para su desempeño exige mínimo el título de profesional y el 12% no lo exige.

Por otro lado, a continuación, se relacionan los empleos vacantes al 31 de diciembre de 2023:

| DEPENDENCIA                                  | PLANTA GLOBAL      | NATURALEZA DEL EMPLEO | NIVEL       | GRUPO INTERNO DE TRABAJO            | CARGO                     | CÓDIGO | GRADO |
|----------------------------------------------|--------------------|-----------------------|-------------|-------------------------------------|---------------------------|--------|-------|
| DIRECCIÓN GENERAL                            | PLANTA ESTRUCTURAL | LNR                   | ASESOR      | NO APLICA                           | ASESOR                    | 1020   | 14    |
| SECRETARIA GENERAL                           | PLANTA GLOBAL      | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO CONTRACTUAL                   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028   | 22    |
| SECRETARIA GENERAL                           | PLANTA GLOBAL      | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO TH                            | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 8     |
| SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO | PLANTA GLOBAL      | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO DE AUTORIZACIONES Y MONITOREO | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028   | 16    |
| SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO | PLANTA GLOBAL      | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO DE AUTORIZACIONES Y MONITOREO | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 8     |
| SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO | PLANTA GLOBAL      | CARRERA               | TÉCNICO     | GRUPO DE AUTORIZACIONES Y MONITOREO | TÉCNICO ADMINISTRATIVO    | 3124   | 12    |
| SUBDIRECCION DE PROMOCION                    | PLANTA GLOBAL      | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO DE INNOVACION                 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028   | 20    |

Tabla 2: Cargos vacantes al 31 de diciembre de 2023

De acuerdo con la tabla adjunta, se evidencia que existen siete (7) empleos vacantes de los cuales uno (1) es de libre nombramiento y remoción y seis (6) son de carrera administrativa, para su provisión se tendrá en cuenta lo señalado en el Plan Anual de Vacantes y las normas vigentes.

Por otro lado, para la vigencia 2024 se atenderán las necesidades de personal con el presupuesto asignado, según se detalla en la Resolución N°0001 del 03 de enero de 2024, así:

| 361300 – AREA GENERAL |                                                                        |               |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------|
| RUBRO                 | CONCEPTOS                                                              | PRESUPUESTO   |
| A-01-01-01-001-001    | SUELDO BÁSICO                                                          | 5.415.000.000 |
| A-01-01-01-001-003    | PRIMA TÉCNICA SALARIAL                                                 | 25.000.000    |
| A-01-01-01-001-006    | PRIMA DE SERVICIO                                                      | 260.000.000   |
| A-01-01-01-001-007    | BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS                                   | 177.000.000   |
| A-01-01-01-001-009    | PRIMA DE NAVIDAD                                                       | 495.438.000   |
| A-01-01-01-001-010    | PRIMA DE VACACIONES                                                    | 290.000.000   |
| A-01-01-02-001        | APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES                             | 737.000.000   |
| A-01-01-02-002        | APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD                                 | 522.000.000   |
| A-01-01-02-003        | AUXILIO DE CESANTÍAS                                                   | 546.571.000   |
| A-01-01-02-004        | APORTES A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR                               | 258.000.000   |
| A-01-01-02-005        | APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES                      | 31.000.000    |
| A-01-01-02-006        | APORTES AL ICBF                                                        | 194.000.000   |
| A-01-01-02-007        | APORTES AL SENA                                                        | 129.000.000   |
| A-01-01-03-001-001    | VACACIONES                                                             | 384.000.000   |
| A-01-01-03-001-002    | INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES                                           | 250.000.000   |
| A-01-01-03-001-003    | BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN                                    | 43.000.000    |
| A-01-01-03-002        | PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL                                              | 431.000.000   |
| A-01-01-03-016        | PRIMA DE COORDINACIÓN                                                  | 199.000.000   |
| A-01-01-03-030        | BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN                                              | 69.720.000    |
| A-03-04-02-012        | INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES) | 50.143.000    |

Tabla 3: Recursos asignados Gastos de Personal 2024

## 5.2. GENERALIDADES E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

De acuerdo con la situación descrita se tiene que al 31 de diciembre de 2023 la planta de personal de Unidad del SPE cuenta con 14 empleos de libre nombramiento y remoción provistos, 49 empleos de carrera administrativa provistos y existen 6 empleos en vacancia definitiva y temporal.

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

Para los empleos cuya naturaleza corresponde a carrera administrativa, se realizará el proceso de provisión temporal mediante la figura de encargo con los servidores públicos que cumplan con los requisitos y siguiendo el procedimiento establecido por la Entidad, o por provisionalidad cuando no exista personal de planta con derecho preferencial a ser encargado.

|                                                                                                                                       |                                                                    |                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
|  <p>Unidad del<br/><b>Servicio<br/>de Empleo</b></p> | <p><b>PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b></p> <p><b>2024</b></p> | <p>Vigente desde: 25/01/2024</p> <p>Página: 12 de 18</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|

### 5.3. 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.

#### 5.3.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS:

##### 5.3.1.1. *En los Empleos de carrera administrativa*

**Artículo 2.2.5.3.2** del Decreto 1083 de 2015: “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.”*

Teniendo en cuenta que la Entidad ya culminó el proceso de provisión de vacantes de acuerdo con las listas de elegibles derivadas de la Convocatoria 428 de 2016 y que dichas listas ya no se encuentran vigentes, actualmente se encuentran en proceso de concurso de méritos reportadas en SIMO catorce vacantes definitivas, de acuerdo con lo indicado a continuación:

| DEPENDENCIA                                  | PLANTA GLOBAL | NATURALEZA DEL EMPLEO | NIVEL       | GRUPO INTERNO DE TRABAJO                                 | CARGO                     | CÓDIGO | GRADO | No. OPEC        |
|----------------------------------------------|---------------|-----------------------|-------------|----------------------------------------------------------|---------------------------|--------|-------|-----------------|
| SECRETARIA GENERAL                           | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | TÉCNICO     | GRUPO ADMINISTRATIVO                                     | TÉCNICO ADMINISTRATIVO    | 3124   | 12    | 170488          |
| SECRETARIA GENERAL                           | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO DE RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO                | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 4     | 170487          |
| SECRETARIA GENERAL                           | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO FINANCIERO                                         | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028   | 18    | 170486          |
| SECRETARIA GENERAL                           | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO TH                                                 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 11    | 170490          |
| SECRETARIA GENERAL                           | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO TH                                                 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 4     | 170845          |
| SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO DE ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL                     | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 11    | 170480          |
| SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO A LA RED DE PRESTADORES | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028   | 22    | 170492          |
| SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO A LA RED DE PRESTADORES | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 11    | 170489 (173425) |
| SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO A LA RED DE PRESTADORES | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 11    | 170481          |
| SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO A LA RED DE PRESTADORES | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 8     | 170484          |
| SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA      | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | NO APLICA                                                | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028   | 22    | 170491          |
| SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA      | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | NO APLICA                                                | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 8     | 170483          |
| SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA      | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | NO APLICA                                                | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 4     | 170482          |
| SUBDIRECCION DE PROMOCION                    | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | NO APLICA                                                | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 1     | 170493          |

Si bien existen catorce (14) vacantes en proceso de concurso de méritos, la planta de personal al 31 de diciembre de 2023 cuenta con seis (6) vacantes definitivas y/o temporales ya que algunas han sido provistas mediante la figura de encargo o en provisionalidad.

|                                                                                                                                       |                                                                    |                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
|  <p>Unidad del<br/><b>Servicio<br/>de Empleo</b></p> | <p><b>PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b></p> <p><b>2024</b></p> | <p>Vigente desde: 25/01/2024</p> <p>Página: 14 de 18</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|

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.<sup>7</sup>

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el termino de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto de manera definitiva.<sup>8</sup>

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.

#### **5.3.1.2. En los empleos de libre nombramiento y remoción<sup>9</sup>**

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

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

### **5.3.2. PROVISION DE VACANTES TEMPORALES**

#### **5.3.2.1. 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.

<sup>7</sup> Artículo 1 Ley 1960 de 2019

<sup>8</sup> Ibidem

<sup>9</sup> Artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 que modifica la Ley 909 de 2014

### 5.3.2.2. 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.

### 5.3.3. OTROS MECANISMOS DE PREVISIÓN

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

Así mismo, se podrá emplear la figura del traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.<sup>10</sup>

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.<sup>11</sup>

## 6. SITUACIÓN ACTUAL

Por otro lado, para los empleos que se encuentran en vacancia definitiva se realiza el reporte de la OPEC en el sistema dispuesto para tal fin, reportando en su totalidad catorce (14) cargos del nivel profesional y técnico para que sean provistos mediante un nuevo concurso de méritos, así:

| DEPENDENCIA        | PLANTA GLOBAL | NATURALEZA DEL EMPLEO | NIVEL       | GRUPO INTERNO DE TRABAJO                  | CARGO                     | CÓDIGO | GRADO | No. OPEC |
|--------------------|---------------|-----------------------|-------------|-------------------------------------------|---------------------------|--------|-------|----------|
| SECRETARIA GENERAL | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | TÉCNICO     | GRUPO ADMINISTRATIVO                      | TÉCNICO ADMINISTRATIVO    | 3124   | 12    | 170488   |
| SECRETARIA GENERAL | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO DE RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 4     | 170487   |
| SECRETARIA GENERAL | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO FINANCIERO                          | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028   | 18    | 170486   |
| SECRETARIA GENERAL | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO TH                                  | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 11    | 170490   |
| SECRETARIA GENERAL | PLANTA GLOBAL | CARRERA               | PROFESIONAL | GRUPO TH                                  | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044   | 4     | 170845   |

<sup>10</sup>Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.5.4.2

<sup>11</sup> Ibidem

|                                              |               |         |             |                                                          |                           |      |    |                 |
|----------------------------------------------|---------------|---------|-------------|----------------------------------------------------------|---------------------------|------|----|-----------------|
| SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO | PLANTA GLOBAL | CARRERA | PROFESIONAL | GRUPO DE ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL                     | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 11 | 170480          |
| SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO | PLANTA GLOBAL | CARRERA | PROFESIONAL | GRUPO DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO A LA RED DE PRESTADORES | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 22 | 170492          |
| SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO | PLANTA GLOBAL | CARRERA | PROFESIONAL | GRUPO DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO A LA RED DE PRESTADORES | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 11 | 170489 (173425) |
| SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO | PLANTA GLOBAL | CARRERA | PROFESIONAL | GRUPO DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO A LA RED DE PRESTADORES | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 11 | 170481          |
| SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO | PLANTA GLOBAL | CARRERA | PROFESIONAL | GRUPO DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO A LA RED DE PRESTADORES | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 8  | 170484          |
| SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA      | PLANTA GLOBAL | CARRERA | PROFESIONAL | NO APLICA                                                | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 22 | 170491          |
| SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA      | PLANTA GLOBAL | CARRERA | PROFESIONAL | NO APLICA                                                | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 8  | 170483          |
| SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA      | PLANTA GLOBAL | CARRERA | PROFESIONAL | NO APLICA                                                | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 4  | 170482          |
| SUBDIRECCION DE PROMOCION                    | PLANTA GLOBAL | CARRERA | PROFESIONAL | NO APLICA                                                | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 1  | 170493          |

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

## 7. CONSIDERACIONES DEL PLAN

El Plan de Previsión del Recurso Humano, se considera parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, razón por la cual junto con el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos (estímulos) y el Plan de Trabajo 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 se tendrá en cuenta las medidas de austeridad en el gasto público que dicte el Gobierno Nacional.

|                                                                                                                                       |                                                                    |                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
|  <p>Unidad del<br/><b>Servicio<br/>de Empleo</b></p> | <p><b>PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b></p> <p><b>2024</b></p> | <p>Vigente desde: 25/01/2024</p> <p>Página: 17 de 18</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|

## 8. 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.

## 9. APROBACIÓN

El presente plan de previsión del recurso humano fue presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño llevado a cabo el 25 de enero de 2024 según consta en acta de la misma fecha.

  
**ANA MARIA ALMARIO DRESZER**  
**Secretaria General Unidad del SPE**

Revisó: Juan Machuca Sanabria –Coordinador GGDTH  
Proyectó: Angélica Hernández Bautista – Profesional Especializado GGDTH 

Anexo: Formato Informe trimestral de seguimiento

**INFORME TRIMESTRAL**

**Período: xxx a xxx de 202x**

**a. Vacantes definitivas y temporales en cada mes**

| Período | Denominación | Código | Grado | Fecha de generación de la vacante | Tipo de Vacancia |
|---------|--------------|--------|-------|-----------------------------------|------------------|
| Enero   |              |        |       |                                   |                  |
| ...     |              |        |       |                                   |                  |
| Febrero |              |        |       |                                   |                  |
| ...     |              |        |       |                                   |                  |
| Marzo   |              |        |       |                                   |                  |
| ...     |              |        |       |                                   |                  |

**b. Provisión de las vacantes**

| Denominación | Código | Grado | Fecha de generación de la vacante | Tipo de Vacancia | Mecanismo de Provisión |
|--------------|--------|-------|-----------------------------------|------------------|------------------------|
|              |        |       |                                   |                  |                        |
|              |        |       |                                   |                  |                        |
|              |        |       |                                   |                  |                        |
|              |        |       |                                   |                  |                        |
|              |        |       |                                   |                  |                        |
|              |        |       |                                   |                  |                        |

**xxxxxxxxx**

**Coordinador (a) Grupo Gestión y Desarrollo de Talento Humano**