

PLAN ANUAL DE VACANTES 2019

JUSTIFICACIÓN

La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

La Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes; dichos planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

Cada entidad elabora su plan de empleos vacantes en el que incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y se deban proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes deben ir acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que queden vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez y que deban ser suprimidos en el marco de la Estrategia de Pensionados del Programa de Renovación de la Administración Pública; así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004.ⁱ

Objetivo

Contar con información confiable acerca de la planta de personal, para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Metodología

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se siguieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Diagnóstico

La información correspondiente al diagnóstico es suministrada por varias fuentes a saber:

1. Consolidado de distribución de planta de personal.

2. Consolidado de distribución de planta provista.
3. Consolidado de distribución de planta vacante.
4. Planeación Estratégica Institucional.
5. Estudio técnico de Rediseño Institucional, realizado por la Escuela Superior de Administración Pública.

Planta actual de la USPEC

La Planta de personal de la USPEC fue establecida mediante Decreto N° 242 del 01 de febrero de 2012, así:

DECRETO 0242/2012- CREACION PLANTA USPEC			
NIVELES		CANTIDAD	TOTAL
DIRECTIVOS	DIRECTOR GENERAL	1	14
	DIRECTOR OPERATIVO	3	
	DIRECTOR ADM Y FINAN	1	
	JEFE DE OFICINA	2	
	SUB DIR ADMINISTRA	1	
	SUB DIR FINANCIERO	1	
	SUB DIR OPERATIVO	5	
ASESOR	ASESORES	2	4
	JEFE DE OFICINA ASESORA	2	
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-21	6	186
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18	24	
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15	6	
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-13	14	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	40	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	48	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-07	13	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-05	35	
TECNICO	ANALISTAS DE SISTEMAS 3003-17	4	107
	ANALISTAS DE SISTEMAS 3003-15	14	
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-16	2	
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-15	10	
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-13	15	
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-09	27	
	TECNICO OPERATIVO 3132-13	21	
	TECNICO OPERATIVO 3132-10	14	

ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-18	17	197
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-13 LNR*	79	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-11	54	
	AUXILIARES DE SER GENERALES 4064-11	25	
	SECRETARIO 4178-13	10	
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210-24 LNR*	1	
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210-22	5	
	CONDUCTOR MECANICO 4103-13	5	
	PAGADOR 4173-20	1	
* EN NIVEL ASISTENCIAL HAY DOS FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSIÓN			
TOTAL			508

Tal como se ha manifestado en reuniones adelantadas con la participación de la CNSC y el DAFP, existe la necesidad de implementar el proceso de rediseño institucional, considerando que la Entidad cuenta actualmente con 508 cargos, de los cuales 186 son profesionales, 107 son técnicos y 197 de nivel asistencial, es decir que la USPEC, presenta una planta disfuncional en la que además del bajo número de cargos profesionales, cerca de ciento veinte (120) cargos no han sido provistos desde su creación debido a que son perfiles asistenciales o técnicos, y adicionalmente no se ha contado con la disponibilidad presupuestal para proveer la totalidad de cargos profesionales de la planta.

En el ámbito jerárquico, la planta de personal creada mediante el Decreto 0242 de 2012, está constituida, constituida por catorce (14) cargos del nivel Directivo, cuatro (4) cargos del nivel Asesor, 186 cargos del nivel Profesional, 107 cargos del nivel Técnico y 196 cargos del nivel Asistencial, así:

Distribución de empleos por nivel jerárquico.

Nivel	Número de cargos	%
Directivo	14	2,76%
Asesor	4	0,79%
Profesional	186	36,61%
Técnico	108	21,26%
Asistencial	196	38,58%
Total general	508	100%

PLANTA ACTUAL PROVISTA

No.	DEPENDENCIA	NIVEL PROFESIONAL								NIVEL TÉCNICO								NIVEL ASISTENCIAL								TOTAL CARGOS POR ÁREA	
		PROFESIONAL ESPECIALIZADO				PROFESIONAL UNIVERSITARIO				ANALISTAS DE SISTEMAS	TÉCNICO ADMINISTRATIVO				TÉCNICO OPERATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			AUXILIARES DE SERVICIOS	CONDUCTOR MECÁNICO	SECRETARIO EJECUTIVO	SECRETARIO	PAGADOR				
		*21	*18	*15	*13	*11	*9	*7	*5		*17	*15	*16	*15		*13	*9	*13						*10	*18		*13
1	DIRECCIÓN GENERAL										1			1			1										5
2	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO		1		2	3					1		1						1								9
3	OFICINA ASESORA JURÍDICA		9			2	5	2	1		1	1			1		1	2	3	1							29
4	OFICINA DE CONTROL INTERNO		2			2	1	1			1																7
5	OFICINA DE TECNOLOGÍA		1	1		1	2		2	1	2						1			2							13
6	DIRECCIÓN DE LOGÍSTICA						2												2								4
7	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS	1	2	1		6	3		2				1	1	1	1		2	4	1			1				27
8	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES	1	1	1	1		2		1		1	1			1			1	3	1							15
9	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA					1	1				1							1	2								6
10	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN		1			3	2		1							2											9
11	SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	1					2	1										1	3					1			9
12	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL		3			1			2		2		1	1	1												11
13	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		1			1									1				1	1							5
14	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	1	1	1	2		2	1	2		2		2	1	2	2	1		5	1							26
15	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1	2		2	9	5	1	1				1	1	6	5	2	1	14	5	9	5	2				72
16	SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LOS ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSIÓN				1	3	4		1	3	2		4	8	8	8	1	2	12	24	1			2			84
TOTAL		5	24	4	10	33	29	5	13	4	14	2	10	13	21	18	7	10	52	36	10	5	3	3	0		331

PLANTA ACTUAL VACANTE

No.	DEPENDENCIA	NIVEL PROFESIONAL								NIVEL TÉCNICO								NIVEL ASISTENCIAL							TOTAL CARGOS POR ÁREA	
		PROFESIONAL ESPECIALIZADO				PROFESIONAL UNIVERSITARIO				ANALISTAS DE	TÉCNICO ADMINISTRATIVO				TÉCNICO OPERATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			AUXILIARES DE SERVICIOS	CONDUCTOR MECÁNICO	SECRETARIO EJECUTIVO	SECRETARIO	PAGADOR			
		°21	°18	°15	°13	°11	°9	°7	°5		°17	°15	°16	°15		°13	°9	°13						°10		°18
1	DIRECCIÓN GENERAL																									0
2	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO					1	2	1	1					1				1						1		8
3	OFICINA ASESORA JURÍDICA				2		1		1					1	1		2	1	1				1			11
4	OFICINA DE CONTROL INTERNO			1	1		2											1					1			6
5	OFICINA DE TECNOLOGÍA																1	2					1			4
6	DIRECCIÓN DE LOGÍSTICA																1									1
7	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS						1	2	3					2				4	4				1			17
8	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES								3					1		1		6	4	1						16
9	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA						1								1			2								4
10	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN						1	2	1	2				1	1		2	1	4	2			1			18
11	SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA						1	2	1	4							2		2	3						15
12	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL	1			1	1		4	2	3				1												13
13	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA						1															1				2
14	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA						1	3		2							2		1				1		1	11
15	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA						2			3					1			2	3	13				1		25
16	SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LOS ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSIÓN						1		1							2		1		1						6
TOTAL		1	0	2	4	7	19	8	22	0	0	0	0	2	6	3	7	7	26	18	15	0	2	7	1	157

Análisis detallado de planta

Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacancias planta de empleos de nivel Directivo y Asesor de Libre Nombramiento y Remoción

Total 0



PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TOTAL PLANTA DECRETO	PROVISTOS	VACANTES	CARRERA		PROVISIONAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	VACANCIA DEFINITIVA
					Encargo / Comisión	Titular			
DIRECTIVOS	DIRECTOR GENERAL 0015-25	1	1	0				1	
	DIRECTOR OPERATIVO 0100-23	3	3	0				2	
	DIRECTOR ADM Y FINAN 0100-23	1	1	0				1	
	JEFE DE OFICINA 0137-17	2	2	0				2	
	SUB DIR ADMINISTRA 0150-19	1	1	0				1	
	SUB DIR FINANCIERO 0150-19	1	1	0				1	
	SUB DIR OPERATIVO 0150-19	5	5	0				5	
	TOTAL	14	14	0					
	%	100%	100%	0%					
ASESORES	ASESOR 1020-10	1	1	0				1	
	ASESOR 1020-06	1	1	0				1	
	JEFE DE OFICINA ASESORA 1045-11	2	2	0	1			2	
	TOTAL	4	4	0					
	%	100%	100%	0%					

Vacancias definitivas planta de empleos de nivel Profesional, Técnico y Asistencial

Total 409



PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TOTAL PLANTA DECRETO	CARRERA	VACANCIA DEFINITIVA
			Titular	
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-21	6		6
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18	24		24
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15	6		6
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-13	14		10
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	40		38
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	48		45
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-07	13		12
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-05	35		35
	TOTAL	186		
	%	100%		
TÉCNICO	ANALISTAS DE SISTEMAS 3003-17	4	1	2
	ANALISTAS DE SISTEMAS 3003-15	14		14
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-16	2		2
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-15	10		7
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-13	15		12
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-09	27		27
	TECNICO OPERATIVO 3132-13	21		20
	TECNICO OPERATIVO 3132-10	14		8
	TOTAL	107		
	%	100%		
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-18	17	1	7
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-13	78	5	56
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-13 LNR	1		
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-11	54		46
	AUXILIARES DE SER GRALES 4064-11	25	1	16
	SECRETARIO 4178-13	10		6
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210-24 LNR	1		
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210-22	5		4
	CONDUCTOR MECANICO 4103-13	5	1	3
	PAGADOR 4173-20	1		1
	TOTAL	197		
	%	100%		
TOTAL PLANTA	Cargos	508	9	409
	%	100%		

Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc).

Vacantes Temporales
Total 71

PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TOTAL PLANTA DECRETO	VACANCIA TEMPORAL PROVISTA	VACANCIA TEMPORAL VACANTE
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-21	6		
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18	24		
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15	6		
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-13	14	1	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	40		2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	48		3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-07	13		1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-05	35		
	TOTAL	186		
	%	100%		
TÉCNICO	ANALISTAS DE SISTEMAS 3003-17	4	1	
	ANALISTAS DE SISTEMAS 3003-15	14		
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-16	2		
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-15	10	3	
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-13	15	3	
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-09	27		
	TECNICO OPERATIVO 3132-13	21		1
	TECNICO OPERATIVO 3132-10	14	2	4
	TOTAL	107		
	%	100%		
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-18	17	2	7
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-13	78	8	10
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-13 LNR	1		
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-11	54		8
	AUXILIARES DE SER GRALES 4064-11	25		7
	SECRETARIO 4178-13	10		4
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210-24 LNR	1		
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210-22	5		1
	CONDUCTOR MECANICO 4103-13	5	1	
	PAGADOR 4173-20	1		
	TOTAL	197		
	%	100%		
TOTAL PLANTA	Cargos	508	21	50
	%	100%		

Rediseño Institucional

Durante la vigencia 2018 se suscribió el convenio interadministrativo N°106 del 26 de enero de 2018, entre la ESAP y la USPEC, cuyo objeto era *“Realizar el acompañamiento técnico para adelantar los trámites de consideración y aprobación de la estructura y la planta de personal de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC a partir de las propuestas diseñadas en desarrollo del proceso de rediseño institucional de la Entidad”*.

El objetivo principal de la USPEC para 2018 era llevar a buen término la implementación del Rediseño Institucional que proponía una planta, estructurada de la siguiente manera:

PLANTA PROPUESTA USPEC		2. ESTUDIO TÉCNICO ESAP		
PROPUESTA DE PLANTA DE PERSONAL	Denominación del empleo	Código	Nivel	N. empleo
	Director General	0045	DIRECTIVO	1
	Director operativo	0100	DIRECTIVO	3
	Secretario general de entidad descentralizada	0037	DIRECTIVO	1
	Subdirector Operativo	0150	DIRECTIVO	6
	Jefe de Oficina	137	DIRECTIVO	3
	Jefe d Oficina Asesora	1045	ASESOR	3
	Asesor	1020	ASESOR	2
	Profesional Especializado	2028	PROFESIONAL	125
	Profesional Universitario	2044	PROFESIONAL	34
	Técnico Administrativo	3124	TÉCNICO	48
	Técnico Operativo	3132	TÉCNICO	74
	Auxiliar Administrativo	4044	ASISTENCIAL	29
	Auxiliar de Servicios Generales	4064	ASISTENCIAL	9
	Conductor Mecánico	4103	ASISTENCIAL	6
	Secretario Ejecutivo	4210	ASISTENCIAL	2
	Secretario	4178	ASISTENCIAL	15
TOTAL EMPLEOS				361

La propuesta de rediseño presentada por la ESAP, no ha obtenido aval presupuestal por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en razón a que no fue diseñada a costo cero.

Provisión definitiva de empleos mediante concurso de méritos:

Acciones para cubrir los costos del concurso de méritos

El costo referido por la CNSC para proveer cada vacante es de aproximadamente \$3.500.000, es decir \$ 1.417.500.000, de los cuales la entidad ha cancelado \$1.054.817.663, 41, distribuidos así:

- Recursos apropiados mediante Resolución N°20172120047475 expedida por la CNSC (\$197.168.538,26).
- Recursos apropiados mediante Resolución N°20172120076595 expedida por la CNSC (\$857.649.125,15).

Lo sufragado por la USPEC se imputará al saldo definitivo que establezca la CNSC, una vez se haya realizado el recaudo de derechos de participación.

Sin embargo a pesar de contar con los recursos para sufragar el concurso de méritos, no se ha realizado la convocatoria para proveer dichos empleos, teniendo en cuenta que como lo evidencia el rediseño institucional presentado por la ESAP, la actual estructura de cargos no responde a las necesidades institucionales.

Objetivo Estratégico

El Plan Anual de Vacantes, se encuentra incluido en el objetivo estratégico N° 3 de la USPEC, el cual se detalla a continuación:

Objetivo Estratégico 3: Fortalecer la capacidad institucional y el talento humano por medio del mejoramiento de procesos y el desarrollo de competencias para incrementar la productividad, calidad de los servicios, contribuyendo a la favorabilidad de la imagen de la USPEC		
Estrategias	Actividades	Meta
3.1 Fortalecer las capacidades, competencias, habilidades, conocimientos y el bienestar integral del Talento Humano al servicio de la USPEC	3.1.1. Diagnosticar y gestionar la mejora en las condiciones del talento humano	Un Plan Estratégico de Talento Humano actualizado e implementado
	3.1.2 Diagnosticar y gestionar el desarrollo de capacidades del talento humano	Un Plan Institucional de Capacitación actualizado e implementado
	3.1.3 Identificar las necesidades de estímulos en la acción de colaborador de la entidad	Un Plan de Incentivos Institucionales (Bienestar) implementado actualizado e implementado
	3.1.4. Definir y gestionar las necesidades de talento humano en la USPEC	Un Plan Anual de Vacantes actualizado e implementado
	3.1.5 Definir las necesidades futuras de talento humano en la USPEC	Un Plan de Previsión de Recursos Humanos actualizado e implementado
	3.1.6 Identificar los riesgos y gestionar las alternativas de mitigación para mejorar las condiciones laborales en la USPEC.	Un Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado e implementado.
3.2 Implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	3.2.1. Implementar el MIPG adaptándolo a las particularidades de la USPEC	100% del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG implementado
3.3 Implementar el Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	3.3.1. Formular y gestionar las acciones ambientales propias de la misionalidad y operación funcional de la entidad	Un Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA

Objetivo Estratégico 3: Fortalecer la capacidad institucional y el talento humano por medio del mejoramiento de procesos y el desarrollo de competencias para incrementar la productividad, calidad de los servicios, contribuyendo a la favorabilidad de la imagen de la USPEC

Estrategias	Actividades	Meta
3.4 Implementar el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	3.4.1. Identificar las debilidades y acciones de fortalecimiento de la transparencia y probidad institucional.	Un Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano actualizado e implementado
3.5 Implementar el Plan Estratégico de Comunicaciones	3.5.1. diagnosticar y gestionar las necesidades en la comunicación externa e interna de la entidad	Un Plan Estratégico de Comunicaciones actualizado e implementado

ACCIONES PLAN DE VACANTES PARA LA VIGENCIA 2019

Actividad	Responsable
Actualizar el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en una base de datos creada para tal fin.	Coordinador Grupo de Administración de Personal
Consolidar la información del Plan de Vacantes en una base de datos creada para tal fin	Coordinador Grupo de Administración de Personal
Proveer empleos en vacancia definitiva que surjan durante la vigencia, mediante encargo o eventualmente con nombramiento provisional, de los empleos priorizados según la Planeación Estratégica de la Entidad y el presupuesto aprobado por el Ministerio de Hacienda, para la presente vigencia.	Dirección General
Proveer empleos en vacancia temporal que surjan durante la vigencia, mediante encargo o eventualmente con nombramiento provisional, de los empleos priorizados según la Planeación Estratégica de la Entidad y el presupuesto aprobado por el Ministerio de Hacienda, para la presente vigencia.	Dirección General
Proveer empleos vacantes de Gerencia Pública, mediante encargo o con Libre Nombramiento y Remoción, según presupuesto aprobado por el Ministerio de Hacienda, para la presente vigencia.	Dirección General
Realizar la actualización y cancelación de los registros de carrera en los tiempos establecidos por la CNSC	Coordinador Grupo de Administración de Personal
Crear una base de datos específica de gerentes públicos, actualizar según novedades y emitir informes	Coordinador Grupo de Administración de Personal

Cargos vacantes a proveer durante la vigencia 2019

Teniendo en cuenta que el presupuesto aprobado para la vigencia 2019, correspondió a 357 empleos, el Plan Anual de Vacantes se realiza sobre el valor disponible y no sobre los 508 empleos creados según Decreto 242 de 2012.

DEPENDENCIA	NIVEL PROFESIONAL			
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
	°21	°18	°15	°13
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO				1
OFICINA ASESORA JURÍDICA				2
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL		1	1	
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1		1	
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA				1

Observaciones finales

1. Las vacantes que surjan durante la vigencia, correspondientes a empleos de nivel técnico y asistencial, no serán provistas en su totalidad, ya que basado en el análisis de planta adelantado por la ESAP y la planeación estratégica de la entidad, se ha priorizado proveer empleos de nivel profesional en los grados más altos, conforme al presupuesto aprobado para la entidad.
2. Las vacancias definitivas corresponden a 409 empleos pendientes de proveer mediante concurso de méritos a través de la CNSC o 261 en caso de ser aprobado el Rediseño Institucional, tal como se encuentra formulado a la fecha.

ⁱ Planeación estratégica de RH DNP 2018