



Dirección Administrativa y Financiera
Plan Anual de Vacantes

Tabla de contenido

Introducción	3
Glosario	4
1.1 Objetivo General.....	5
1.2 Objetivos Específicos	5
2. Contexto actual de la Planta de la Entidad	5
2.1 Clasificación jerárquica según la naturaleza de sus funciones.....	5
2.2 Diagnóstico de la planta actual de la entidad	6
3. Cargos vacantes a proveer durante la vigencia de 2021	7
4. Metodología de provisión de vacantes	8
5. Plan de intervención	8
5.1 Prospectiva de intervención cuatrienal	8
5.2 Plan de intervención para la vigencia 2022	9
6. Seguimiento.....	9

Introducción

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.

Glosario

Vacante: Cargo perteneciente a la Planta de Personal de la Entidad pero que no se encuentra provisto.

Provisión: Vinculación de una persona a la entidad, para que desempeñe las funciones definidas para el empleo.

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

Plan Anual de Vacantes: Es una herramienta que tiene como fin estructurar y organizar la información de los cargos vacantes, establecer directrices y proyectar su provisión, para luego dar continuidad a la prestación del servicio de la entidad, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal

Concursos: Son procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

Encargo: Forma de provisión que se puede utilizar mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, siempre que los empleados de carrera posean las aptitudes y habilidades para su desempeño.

Se hará un análisis periódico de las vacantes temporales para proveer los encargos de los empleos de los funcionarios que ostentan derechos de carrera administrativa.

Libre nombramiento y remoción: Forma de vinculación en empleos de dirección o adscritos a la Dirección General, establecidos en la planta de personal, cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador.

Nombramiento provisional: Forma de provisión que procede siempre y cuando no se cuente con personal de carrera que cumpla los requisitos para ocupar el empleo mediante la figura de encargo.

Objetivos

1.1 Objetivo General

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto identificar las necesidades de la planta de personal y determinar la forma de provisión de los empleos vacantes, con el fin que la entidad cuente con el talento humano necesario para el cumplimiento de las funciones y necesidades del servicio, entendiendo que este es el recurso más importante y la primera dimensión de MIPG, para el cumplimiento de los fines del Estado a través de las entidades estatales.

1.2 Objetivos Específicos

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

2. Contexto actual de la Planta de la Entidad

2.1 Clasificación jerárquica según la naturaleza de sus funciones

A continuación se describe la clasificación jerárquica interna, en los términos del artículo 1° del Decreto 0242 de 2012.

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 REMOCIÓN			
TOTAL			508

2.1 Diagnóstico de la planta actual de la entidad

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, por lo que la entidad se ha visto en la necesidad de realizar contratos por prestación de servicios para diferentes perfiles técnicos y profesionales requeridos para su adecuado funcionamiento.

En el ámbito jerárquico, la planta de personal creada mediante el Decreto 0242 de 2012, estableció una planta global de personal, 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%

La planta actual no es la idónea para el logro de los objetivos encomendados a la USPEC.

3. Cargos vacantes a proveer durante la vigencia de 2022

No.	Denominación del Cargo	Código	Grado	Dependencia	Vacantes
1	Subdirector Operativo	150	19	Subdirección Suministro de Bienes	1
2	Jefe de Oficina	137	17	Control Interno	1
3	Analista de Sistemas	3003	15	Oficina Asesora Jurídica	1
4	Auxiliar Administrativo	4044	11	Subdirección de Atención a los Establecimientos de Reclusión	1

4. Cargos vacantes a proveer durante la vigencia de 2022

Para proveer debidamente los cargos, se revisarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales de desvinculación contenidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, tales como:

- a. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- b. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
- c. Por renuncia regularmente aceptada;
- d. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- e. Por invalidez absoluta;
- f. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- g. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- h. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
- i. Por orden o decisión judicial;
- j. Por supresión del empleo;
- k. Por muerte;
- l. Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Los empleos públicos vacantes podrán proveerse de manera definitiva o transitoria mediante Encargo, Libre Nombramiento y Remoción, Concurso de Méritos o nombramiento provisional según sea el caso, todo en observancia de la Ley 909 de 2004 y demás normatividad vigente.

5. Metodología de provisión de vacantes

Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio. De acuerdo con los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional relacionados con la austeridad del gasto público, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento del Grupo Administración de Personal, la necesidad de proveer el empleo. También deberá verificar la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de dicha provisión.

Determinación del tipo de provisión. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación y/o traslado de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad. También se proveerán los empleos con las formas previstas en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019.

Lo anterior conforme a lo establecido en el procedimiento A4- PR-01.

6. Plan de intervención

6.1 Prospectiva de intervención cuatrienal

Acciones	Ejecución Anual			
	2019	2020	2021	2022
Planificar, administrar, actualizar y publicar la información relacionada con la planta vacante de la entidad.	100 %	100 %	100 %	100 %

2.1 Plan de intervención para la vigencia 2022

Acciones / Actividades	Fecha inicio	Fecha fin	Meta / Producto	Responsable	Presupuesto estimado
1. Actividad No. 1	1/01/2021	31/01/2021	Plan anual de vacantes elaborado, aprobado y publicado.	Subdirección Administrativa	
2. Actividad No. 2	1/04/2021	30/06/2021	Actualización de vacantes financiadas	Subdirección Administrativa	
3. Actividad No. 3	1/07/2021	30/09/2021	Actualización de vacantes financiadas	Subdirección Administrativa	
4. Actividad No. 4	1/10/2021	31/12/2021	Actualización de vacantes financiadas	Subdirección Administrativa	

2. Seguimiento

Acciones / Actividades	Indicador	Meta % 2022	Avance trimestral			
1. Planificar, administrar y actualizar la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva		100%	Trm . I	Trm . II	Trm . III	Trm . IV
1. Elaborar el Plan Anual de Vacantes	Plan Anual de Vacantes aprobado y publicado	100%	100 %	0%	0%	0%
2. Actualizar el Plan Anual de Vacantes	Número de novedades actualizadas en el Plan de Vacantes / Número de novedades registradas en el período	100%	25%	25%	25%	25%

Revisó: Álvaro Ávila Castellanos -Subdirector Administrativo

Elaboró: Lina María Rodríguez Sanguino - Coordinadora Grupo Administración de Personal (E)