

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA



Sistema Integrado de Aseguramiento de la Calidad

PLAN ANUAL DE VACANTES

Versión 1

Código: GA.402.07.06

**Proceso: Gestión Administrativa – GA
Unidad de Desarrollo Humano.**

Enero de 2024

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GA.402.07.06
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 1 de 10

Tabla de contenido

		Pág.
	INTRODUCCIÓN.....	2
1.	OBJETIVO.....	3
1.1.	Objetivos Específicos	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	NORMATIVIDA.....	4
4.	DEFINICIONES.....	6
5.	CONDICIONES GENERALES.....	8
5.1	Análisis de la Planta actual	8
5.2	Seguimiento de la Planta de Personal	9
6.	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	12
7.	ANEXOS	12
8.	REFERENCIAS DOCUMENTALES	12

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GA.402.07.06
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 2 de 10

INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte da cumplimiento a los requerimientos legales estipulados en la Ley 909 de 2004, en su numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17, en los cuales señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para tal efecto.

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que tiene como propósito, actualizar la información de los cargos vacantes, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitivas que sean requeridas en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte para la vigencia 2024.

Así mismo permitirá vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta de cargos a través del concurso de méritos en modalidad de ascenso y concurso abierto.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GA.402.07.06
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 3 de 10

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tiene como objetivo diseñar estrategias para la provisión de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva, temporal y las convocatorias docentes para cada semestre que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal para que sean provistas y así garantizar el buen funcionamiento y el servicio que presta la Institución

1.1 Objetivos Específicos

- Establecer las necesidades de personal de la planta de personal en cada área.
- Implementar estrategias de previsión de los empleos vacantes en observancia con las normas legales vigentes,
- Tramitar la provisión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio.
- Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

2. ALCANCE

El Plan de Vacantes se constituye en una herramienta que permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes en cuanto a:

- Estimación de los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Identificación de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando la forma de provisión

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GA.402.07.06
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 4 de 10

3. NORMATIVIDAD

La formulación del citado plan se enmarca en los desarrollos legislativos y normativos que tratan el tema del empleo público y de carrera administrativa.

A continuación, se relaciona la normatividad al respecto:

- **Constitución Política de la República de Colombia 1991**
Título V Constitución Política de la República de Colombia,
Capítulo 2 De la Función Pública.
- **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”.

En su artículo 14, literal d, establece que al DAFP le corresponde: “Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil”. Así mismo, el artículo 15, numeral 2 establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

El artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano.

Adicionalmente el artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance: 1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. 2. La 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 y 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GA.402.07.06
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 5 de 10

- **Decreto 1083 de 2015:** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*
 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Indica que las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:
 - a. Por renuncia regularmente aceptada.
 - b. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
 - c. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
 - d. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
 - e. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
 - f. Por revocatoria del nombramiento.

- **Decreto 648 de 2017:** *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*

- **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”* el cual en su artículo 3. Adiciona el artículo 2.2.6.34 al Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así: "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.

- **Ley 1960 de 2019:** *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.*
 Modifica la Ley 909 de 2004 y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante 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.

- **Ley 2294 de 2023:** **“por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026”** – **“Colombia Potencia Mundial De La Vida”**

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GA.402.07.06
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 6 de 10

Ley que aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026
“Colombia Potencia Mundial De La Vida

4. DEFINICIONES

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. (Artículo 2° del Decreto 785 de 2005).

Empleos Temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015).

Nivel Jerárquico de los Empleos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. (Artículo 3° del Decreto 785 de 2005).

Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GA.402.07.06
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 7 de 10

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Servidor Público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Provisión: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

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

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

Ascenso: Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.

Carrera administrativa: el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que:” 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”.

Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO): es un aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC): es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GA.402.07.06
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 8 de 10

5. CONDICIONES GENERALES

5.1 Análisis de la planta actual

La planta de personal de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte está conformada con un total de noventa y cinco (95) empleos, los cuales se encuentran caracterizados por nivel jerárquico así:

Tabla 1. Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2023

INSTITUCION UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL DEL DEPORTE		
CARACTERIZACION PLANTA DE PERSONAL		
Nivel	Cargo	Porcentaje
Directivo	16	17%
Profesional	47	49%
Técnico	16	17%
Asistencial	16	17%
TOTAL	95	100%

Fuente: Unidad Desarrollo Humano

Frente a la planta de personal en la actualidad la institución tiene 95 cargos de los cuales hay noventa (90) funcionarios debidamente posesionados; de los cinco (5) cargos que están vacantes hay un total de tres (3) cargos de carrera que se encuentran en vacancia definitiva, (1) que se encuentran en vacancia temporal y un (1) cargo el cual está en encargo de funciones.

Tabla 2. Vacantes Definitivas, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2023

INSTITUCION UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL DEL DEPORTE					
VACANTES DEFINITIVAS					
Nivel	Cargo	Código	Grado	Total	Sueldo
Profesional	Profesional Universitario	219	4	1	7.399.876
Técnico	Técnico Operativo	314	2	1	3.735.415
Asistencial	Secretaria	440	5	1	3.399.583
TOTAL				3	

Fuente: Unidad Desarrollo Humano

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GA.402.07.06
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 9 de 10

5.2 Seguimiento de la planta de personal

La Unidad de Desarrollo Humano efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- Planta de personal global distribuida por centros de costos, se cuenta con el aplicativo Artiko, que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y los centros de costos. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- Se cuenta con el aplicativo Artiko que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, tipo de cargo, nivel, código, grado, asignación mensual, de cada servidor dentro de la institución.

Para la selección de cada personal ya sea servidor público, docente o contratista, la institución ha diseñado el procedimiento GA.132.43.02.01 selección, vinculación e inducción de personal, en el cual se indica cada una de las etapas que deben llevarse a cabo al momento de ingresar un personal nuevo.

6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Este Plan será elaborado por la Profesional Universitaria de la Unidad de Desarrollo Humano y revisado por la Profesional Especializada de Desarrollo Humano y la Vicerrectora Administrativa Cuando se presenten inconsistencias en su uso, teniendo en cuenta los conceptos que sobre el mismo hayan enviado los procesos que lo han utilizado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño que es presidido por la Rectora.

7. ANEXOS

N/A

8. REFERENCIAS DOCUMENTALES

Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co>

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GA.402.07.06
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 10 de 10

Aprobación del Documento				
	Nombre	Responsable	Firma	Fecha
Elaboró	Ana Patricia García Sarria	Profesional Universitario – Unidad de Desarrollo Humano		24/01/2024
Revisó	Marilyn Guerrero Jiménez.	Profesional Especializada Unidad de Desarrollo Humano		25/01/2024
	María Isabel Andrade	Vicerrectora Administrativa		26/01/2024
	Luz Stella Murillo Zabala	Directora Técnica de Planeación		29/01/2024
Aprobó	Patricia Martínez	Rectora		30/01/2024

Control de los Cambios			
Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Justificación del cambio
1	30/01/2024		Dando cumplimiento de orden normativo.