

PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2022

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
2022

LÍDER DEL PROCESO – TALENTO HUMANO

SONNIA YANETH GARCÍA BENÍTEZ

Directora Administrativa de Talento Humano

Bucaramanga, enero de 2022

Contenido

Introducción	4
MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL QUE SUSTENTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV) 2021	5
Marco Normativo:	5
Marco Conceptual	8
OBJETIVO GENERAL PLAN ANUAL DE VACANTES UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER 2021	11
Objetivos Específicos	11
Alcance	11
ESTRUCTURA DE LA PLANTA ACTUAL	12
METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	15
Metodología de Provisión a Corto Plazo:	15
Metodología de Provisión a Mediano Plazo:	17
EVALUACIÓN DEL PLAN	18

Introducción

De conformidad a lo establecido en la ley 909 de 2004, Título II, Capítulo II, artículo 14, literal d, y determina que el Departamento Administrativo de la Función Pública (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 del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)”.

Así mismo, el numeral 2, literal b, del artículo 15 de dicha norma, señala que las unidades de personal de las entidades deberán “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Ahora bien, el Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de las Unidades Tecnológicas de Santander, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se generen.

De acuerdo con lo anterior, las Unidades Tecnológicas de Santander, publica año a año el Plan Anual de Vacantes (PAV), dando cumplimiento a la normatividad vigente y a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, mediante el cual, se presupuesta la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022, enfocado en gestionar el Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Institución, a fin de mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos, a fin de contribuir al mejoramiento de las competencias, conocimientos, calidad de vida, y la creación de valor público.

El presente informe tiene como objetivo principal, presentar las cifras obtenidas para llevar a cabo el PAV 2022 en Las Unidades Tecnológicas de Santander de forma descriptiva

MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL QUE SUSTENTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV) 2021

Marco Normativo:

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer, la información de los cargos vacantes en la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia inmediata y que facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la oficina de talento humano, conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND).

Así mismo, resulta importante para comprender el PAV, el concepto de la planta de personal permanente, la cual es definida por el Departamento Nacional de la Función Pública, como aquella que está conformada por la planta estructural y la planta global. La primera nos habla de los cargos para cada una de las dependencias presentes en la organización interna de la entidad. Cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos, implica una modificación al manual de funciones.

La segunda, nos indica 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. Con este modelo, el jefe o director general de la entidad distribuirá los empleos y ubicará el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones.

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera;
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales.

Para conocer el concepto de empleos de carrera administrativa es importante remitirse a la Ley 909 de 2004, Título I, Capítulo I, artículo 5, el cual define un cargo de carrera administrativa como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil –

¡Lo hacemos posible!

CNSC; así mismo, en la mencionada ley se determinan las excepciones de empleos públicos que no corresponden a empleos de carrera administrativa.

En el Plan Anual de Vacantes (PAV) se tienen en cuenta las vacantes definitivas y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial; cabe señalar que, de acuerdo con el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

“ (...)

- I. Por renuncia regularmente aceptada.
- II. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- III. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- IV. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- V. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario. VI. Por revocatoria del nombramiento. (...)”

Por otra parte, los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, dependiendo de la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Es así como, las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante las figuras de en encargo y provisionalidad, mientras se lleva a cabo el concurso de méritos y llega el titular del cargo, Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 24.

Frente a las vacantes definitivas de carrera administrativa, tendrán derecho a ser encargados de tales empleos, los empleados de carrera que se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos para su ejercicio, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año, y su última evaluación del desempeño ha sido sobresaliente.

Aunado a ello, según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 25, las vacantes definitivas en provisionalidad proceden de manera excepcional y únicamente cuando no existen servidores de carrera administrativa que puedan ser encargados.

A continuación, se relaciona las principales normas en las que se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para las Unidades Tecnológicas de Santander

¡Lo hacemos posible!

Tabla 1: Normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del proceso gestión del talento humano en las UTS

NORMA	AÑO DE EMISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
Constitución Política de Colombia	1991	Menciona los objetivos, valores, derechos y principios que un país bajo esa Constitución se compromete a defender y seguir; así mismo, establece el Estado Social de Derecho e indica los objetivos fundamentales de esta.
LEY 489	1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones
Ley 909	2004	Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.
Decreto 2482	2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

NORMA	AÑO DE EMISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 612	2018	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.
Ley 1960	2019	ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en 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 (...)."
Decreto 498	2020	ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 2.2.5.3.2 del Capítulo 3 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual quedará así: Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden: (...)"

Fuente: Normativa del Gobierno Nacional

Marco Conceptual

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “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”.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Planta De Personal: Es el conjunto de empleos permanentes con que cuenta las entidades públicas para dar cumplimiento a los objetivos, fines y desarrollar las competencias laborales.

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. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).

Encargo: Es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera que, si cumplen con los requisitos, el nominador que los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

Empleados de Libre Nombramiento y Remoción: Son aquellos vinculados a través de un nombramiento ordinario, para desempeñar un empleo de dirección, o de confianza o manejo

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG: Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

Vacancia Definitiva: Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa; se entiende que un empleo se encuentra vacante definitivamente, según las situaciones establecidas por el Artículo 2.2.5.2.1. del Decreto 648 de 2017

Vacancia Temporal: Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separado temporalmente del cargo, porque se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, según las situaciones establecidas en el Artículo 2.2.5.2.2. del Decreto 648 de 2017.

Nombramiento Ordinario: Es aquel que se hace para proveer un empleo de Libre Nombramiento y Remoción

Nombramiento Provisional: Es aquel que se hace de manera excepcional para proveer, de manera temporal un empleo 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.

Así mismo, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

- ✓ Nivel Directivo,
- ✓ Nivel Asesor,
- ✓ Nivel Profesional,
- ✓ Nivel Técnico y
- ✓ Nivel Asistencial.

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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

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.

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

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Director Administrativo de Talento Humano de las Unidades Tecnológicas de Santander o a quien haga sus veces

OBJETIVO GENERAL PLAN ANUAL DE VACANTES UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER 2021

El presente Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, identificar las necesidades de la planta de personal requerido por las Unidades Tecnológicas de Santander, a través del análisis de su planta de personal vigente, con el fin de diseñar estrategias para la provisión del talento humano de la Institución.

Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las necesidades del personal de planta de las Unidades Tecnológicas de Santander.
- ✓ Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en las Unidades Tecnológicas de Santander con visión 2022.
- ✓ Adelantar el proceso pertinente, para llevar a cabo la provisión definitiva de los cargos en vacancia definitiva de las Unidades Tecnológicas de Santander con visión 2022, en la medida que se vayan generado.

Alcance

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en las Unidades Tecnológicas de Santander, en cuanto a:

- ✓ Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ 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.

¡Lo hacemos posible!

- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- ✓ Este alcance está alineado al alcance del Plan Estratégico de Talento Humano 2022.

ESTRUCTURA DE LA PLANTA ACTUAL

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, a través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Institución, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 2: Número de empleos en la entidad

NIVELES	PLANTA GLOBAL
Directivo	19
Asesor	1
Profesional	51
Técnico	4
Asistencial	22
TOTAL	97

Fuente: Oficina de Dirección Administrativa de Talento Humano UTS

Con base a lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Dirección Administrativa de Talento Humano cuenta con una base de datos del Personal de la Planta Global y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

A continuación, se relaciona una proyección de las Vacantes Definitivas de Carrera Administrativa y aquellas con las que cuenta actualmente la entidad.

¡Lo hacemos posible!

Tabla 3: Proyección de vacantes definitivas de carrera administrativa (VDCA) por tipo de asignación en las UTS:

AÑOS/VACANTES	EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL VDCA
2019 (Reportado)	18	2	0	20
2020 -2021 (Reportado)	0	0	0	0
2021-2022 (Reportado)	2	0	2	2

Fuente: Oficina de Dirección Administrativa de Talento Humano UTS

En razón a que la información de las vacantes definitivas de carrera administrativa se actualiza conforme se generan y se vayan cubriendo, existe claramente un aumento del número de vacantes en provisionalidad respecto del número proyecto en el año 2021.

Cabe resaltar que, en las unidades tecnológicas de Santander, se llevó a cabo Proceso de Selección No. 501 de 2017 –Santander, mediante el cual se convocó a concurso abierto de méritos 20 empleos en vacancia definitiva, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander y posteriormente se generó una vacante adicional. Empleos frente a los cuales actualmente, se han agotado todas las etapas y procedimientos de conformidad con lo establecido por la ley y los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En ese orden de ideas, frente al proceso de Selección No. 501 de 2017 –Santander, a la fecha, cada uno de los 20 empleos ofertados y la vacante adicional, han sido provistos actuando en estricto orden y de acuerdo a la firmeza de las listas de legibles recibidas por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

A continuación, se relaciona la distribución de la Planta de Personal, con corte a 31 de diciembre de 2021:

Tabla 4: Distribución Planta de Personal UTS

NIVEL	EMPLEO	NIVEL	CODIGO	GRADO	No EMPLEOS
DIRECTIVO	Rector	Directivo	048	13	1
	Vicerrector	Directivo	057	12	2
	Secretario General	Directivo	066	11	1

¡Lo hacemos posible!

	Director Administrativo	Directivo	009	11	3
	Decano	Directivo	003	11	2
	Jefe de Oficina	Directivo	066	11	1
	Jefe de Oficina	Directivo	006	11	2
	Jefe de Oficina	Directivo	006	10	6
	Jefe de Oficina	Directivo	006	9	1
ASESOR	Asesor	Asesor	105	9	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario	Profesional	219	8	4
	Profesional Universitario	Profesional	219	7	7
	Profesional Universitario	Profesional	219	6	28
	Profesional Universitario	Profesional	219	5	12
TÉCNICO	Técnico Operativo	Técnico	314	4	1
	Técnico Administrativo	Técnico	367	4	3
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	3	4
	Conductor	Asistencial	480	2	2
	Secretaria	Asistencial	440	2	9
	Auxiliar Área de Salud	Asistencial	412	2	1
	Auxiliar servicios generales	Asistencial	470	1	6
DOCENTES	Docente Carrera	Docente	N/A	N/A	38
Total de Empleos de la Planta de Personal de las UTS					135

Fuente: Oficina de Dirección Administrativa de Talento Humano UTS

METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se atendieron a los lineamientos y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia 2022, para lo cual se incluirá, la relación de los empleos en vacancia definitiva, aquellos que se encuentran en provisionalidad y/o encargo, a fin de garantizar el funcionamiento de la Institución y la adecuada prestación de los servicios

El Director Administrativo de Talento Humano o a quien éste designe, informará sobre los cargos vacantes, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Metodología de Provisión a Corto Plazo:

Selección: Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente

Para la selección del personal a proveer los empleos de carrea administrativa vacantes, mediante encargo o provisionalidad, se realizará la verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la normativa vigente.

Movilidad: Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario en servicio activo, De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del Decreto 1083 de 2015

Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

¡Lo hacemos posible!

- c) Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación
- d) Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017 donde establecen las causales de retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- 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) Declarado inexecutable
- d) Por renuncia regularmente aceptada;(...)"

La Dirección Administrativa de Talento Humano, años a año, realiza el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, a fin de establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes, en los casos de los numerales e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez o g) Por edad de retiro forzoso y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

¡Lo hacemos posible!

De acuerdo con lo anterior, en la Institución para la vigencia 2021, ningún funcionario cumplió la edad de retiro forzoso y se identificaron veintinueve (29) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

Tabla 5: funcionarios en situación de pre pensionados

Hombres	
Edad	Cantidad
59-60	2
61-62	5
63-70	10
Mujeres	
Edad	Cantidad
54-55	1
56-57	7
58-70	4

Fuente: Oficina de Dirección Administrativa de Talento Humano UTS

Así mismo, las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento, conforme se vayan presentando.

Metodología de Provisión a Mediano Plazo:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles, y para lo cual se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal vigente, que rige la provisión de los empleos de carrera administrativa. De lo contrario se procederá tal como lo señala el numeral anterior, mientras se proveen los cargos a través de concurso de méritos.

EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

Sistema de Gestión Institucional SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.