



Unidades  
Tecnológicas  
de Santander

## **Plan Anual de Vacantes, vigencia 2020**

Oficina de talento humano, Ley 909 de 2004

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
1. MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO QUE SUSTENTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV) 2020 .....	7
2. REPORTE HISTÓRICO DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA RAMA EJECUTIVA DE ORDEN NACIONAL.....	11
2.1. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	11
2.1.1. Disposición de información: .....	11
2.1.2. Caracterización de los servidores: .....	11
2.1.3. Caracterización de los empleos: .....	12
3. OBJETIVO GENERAL PLAN ANUAL DE VACANTES UTS 2020 .....	13
3.1. Objetivos Específicos.....	13
3.2. Alcance .....	13
3.3. Definiciones y Abreviaturas.....	14
3.3.1. Empleo Público.....	14
3.3.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones: .....	14
4. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....	16
4.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo: .....	16
4.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo: .....	20
Desarrollo del Contenido Técnico: .....	20
5. PROYECCIÓN DE LAS VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	21
6. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	23
a. Sistema de Gestión Institucional – SGI.....	23
7. ANEXOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del proceso gestión del talento humano en las UTS .....	10
Tabla 2 Número de empleos en la entidad.....	12
Tabla 3 Procesos de selección .....	17
Tabla 4 Funcionarios en situación de pre pensionados .....	19
Tabla 5 Proyección de vacantes definitivas de carrera administrativa (VDCA) por tipo de asignación en las UTS: .....	22

## INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004, tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

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.

Dando cumplimiento al decreto 612 del 2018 y al sistema de planificación Institucional, es así como, en el marco de la planeación estratégica de UTS, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Institucional UTS, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a UTS como un Departamento eficiente, técnico e innovador”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2020 en la institución UTS se enfoca 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, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en el marco del fortalecimiento de la gestión pública eficiente y moderna, con miras al

mejoramiento de los procesos que permiten optimizar las herramientas de la administración del talento humano en Las Unidades Tecnológicas de Santander, publica año a año el Plan Anual de Vacantes (PAV) de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial. Dicho PAV es desarrollado por el DAFP basado en la Ley 909 de 2004, Título II, Capítulo II, artículo 14, literal d, el cual establece que a Función Pública “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)”.

Para conocer el concepto de carrera administrativa es importante remitirse nuevamente 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 CNSC. Adicionalmente, debe haber superado un período de prueba luego del nombramiento. En esta misma Ley se incluyen las excepciones de empleos públicos que no corresponden a empleos de carrera administrativa.

Las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a través de las siguientes figuras: en encargo y provisionalidad. En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

El presente informe tiene como objetivo principal presentar las cifras obtenidas para llevar a cabo el PAV 2020 en Las Unidades Tecnológicas de Santander de forma descriptiva. Las cifras expuestas en este plan están conformadas por el total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico.

*Este documento se divide en cuatro secciones:*

La primera sección está compuesta por un marco teórico y normativo que sustenta el desarrollo del PAV 2020.

El segundo apartado muestra una breve reseña histórica sobre la evolución de las vacantes en la UTS.

La tercera parte incluye el reporte netamente descriptivo del total de vacantes definitivas de carrera administrativa (VDCA) de Las Unidades Tecnológicas de Santander clasificado entre vacantes definitivas de carrera administrativa en: provisionalidad, encargo y sin proveer, por nivel jerárquico.

Finalmente, en la cuarta sección se da una proyección de vacantes definitivas de carrera administrativa para las asignaciones en: provisionalidad, en encargo y sin proveer y una descripción de cómo se hará la evaluación del cumplimiento.

## **1. MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO QUE SUSTENTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV) 2020**

Al seguir los conceptos definidos por el DAFP, se sabe que la planta de personal permanente 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.

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en Las Unidades Tecnológicas de Santander y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la oficina de talento humano coordinado con la oficina de jurídica lo cual responde a lineamientos de 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). Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial. Cabe señalar que, de acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública, 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.

**Y otras más consideradas dentro del Decreto 1083 de 2015.**

Las vacantes definitivas de carrera administrativa provistas en encargo se presentan cuando se ha convocado a un concurso de méritos, pero aún no se ha dado el proceso de selección. Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 24:

*Los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio y no han sido sancionados disciplinariamente en el último año, y su última evaluación del desempeño ha sido sobresaliente. 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 otro lado, 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. Para poder formular el PAV se hace uso específicamente de la siguiente información:

- I. El número total de vacantes definitivas carrera administrativa por entidad pública de la Rama Ejecutiva, tanto del orden nacional como territorial, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre de 2018.
- II. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en encargo por entidad pública de la Rama Ejecutiva, tanto del orden nacional como territorial, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre de 2018.

- III. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad por entidad pública de la Rama Ejecutiva, tanto del orden nacional como territorial, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre de 2018.
- IV. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa sin proveer por entidad pública de la Rama Ejecutiva, tanto del orden nacional como territorial, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre de 2018.

Para corroborar que la información del reporte de las cuatro variables ya expuestas se está haciendo de forma consistente, se requiere conjuntamente de la siguiente información:

- V. El número total de empleos (cargos) de planta de personal permanente aprobados por norma (PPAN) y por asignación presupuestal (PPAP) de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva que reportan vacantes definitivas de carrera administrativa, tanto a nivel nacional como territorial, con corte al 31 de diciembre de 2018.
- VI. El número total de empleos (cargos) en la planta de personal permanente aprobados por presupuesto tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva que reportan vacantes definitivas de carrera administrativa, tanto a nivel nacional como territorial, con corte al 31 de diciembre 2018.
- VII. El número total de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva que reportan vacantes definitivas de carrera administrativa, tanto a nivel nacional como territorial, con corte al 31 de diciembre de 2018.

(...)

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del proceso gestión del talento humano en las UTS:

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

NORMA	AÑO EMISION	AUTORIDAD COMPETENTE QUE LA EMITE	DESCRIPCION DE LA NORMA
Resolución 2013	1986	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.
Constitucion Política de Colombia	1991	Asamblea Nacional Constituyente	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 80	1993	Congreso de la Republica de Colombia	Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública
Ley 190	1995	Congreso de la Republica de Colombia	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Decreto 2232	1995	Departamento Administrativo de la Funcion Pública	por medio del cual se reglamenta la Ley 190 de 1995 en materia de declaración de bienes y rentas e informe de actividad económica y así como el sistema de quejas y reclamos.
LEY 489	1998	Congreso de la Republica de Colombia	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
Decreto Ley 1567	1998	Gobierno Nacional	Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 797	2003	Congreso de la Republica de Colombia	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales
LEY 909	2004	Congreso de la Republica de Colombia	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto 3622	2005	Gobierno Nacional	Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el Capítulo Cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.

## **2. REPORTE HISTÓRICO DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA RAMA EJECUTIVA DE ORDEN NACIONAL**

El reporte de vacantes definitivas de carrera administrativa se ha venido desarrollando con el objetivo de conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en Las Unidades Tecnológicas de Santander.

### **2.1. *Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.***

#### **2.1.1. Disposición de información:**

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, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano Función Pública cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de Función Pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el año 2018.

#### **2.1.2. Caracterización de los servidores:**

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.

### 2.1.3. Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, 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	23
<b>Total</b>	<b>98</b>

Fuente: Gestión de la Dirección Administrativa de Talento Humano. Corte a enero 2019

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Dirección Administrativa de Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal 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 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 Función Pública, como el principal insumo para la administración del talento humano.

### **3. OBJETIVO GENERAL PLAN ANUAL DE VACANTES UTS 2020**

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

#### **3.1. Objetivos Específicos**

- ✓ Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como las Unidades Tecnológicas de Santander.
- ✓ Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en las UTS con visión 2020.
- ✓ Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes en las UTS con visión 2020.

#### **3.2. 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.
- ✓ 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.

### **3.3. Definiciones y Abreviaturas**

#### **3.3.1. 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.

#### **3.3.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones:**

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.

#### Responsabilidades

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 UTS o a quien haga sus veces.

## **4. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN**

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.

El Director Administrativo de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente 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 base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por la Institución, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

### **4.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo:**

Selección: Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. 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. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. 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 la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Actualmente la Institución tiene ocho procesos de selección en curso, a través de la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil (SIMO) así:

**Tabla 3 Procesos de selección**

No.	Numero	Nivel		Código
	OPEC	Jerárquico	Grado	
1	53076	Profesional	8	219
2	53083	Profesional	6	237
3	53086	Profesional	6	219
4	53089	Profesional	5	219
5	53090	Profesional	5	219
6	53091	técnico	4	314
7	53092	técnico	4	367
8	53093	asistencial	2	440

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 de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

En cuanto a los traslados internos en el Instituto, estos se deberán a dos factores primordialmente:

- i. Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Director Administrativo de Talento Humano.
- ii. Cuando se generen cambios por promoción al interior de la Institución, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

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.
- 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 con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, se establecen las causales de retiro del servicio, entre ellas las consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso, para anticiparse a estas situaciones, la Dirección Administrativa de Talento Humano se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento no se encuentran funcionarios de la Institución, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron dieciséis (16) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

**Tabla 4 Funcionarios en situación de pre pensionados**

Hombres		Mujeres	
Edad	Cantidad	Edad	Cantidad
57 a 58	3	52 a 53	2
59 a 61	7	54 a 56	10
62 a 70	9	57 a 70	7

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. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

#### **4.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo:**

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual de la Institución.

#### **Desarrollo del Contenido Técnico:**

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 genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad. Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, las Unidades Tecnológicas de Santander, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

## **5. PROYECCIÓN DE LAS VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

Dado que para este Plan Anual de Vacantes (PAV) se tuvieron en cuenta 1.178 entidades territoriales<sup>5</sup> de las 2.842 que debían reportar vacantes, se realizó una proyección de cuánto sería el total de vacantes definitivas de carrera administrativa en el orden territorial si el porcentaje de diligenciamiento hubiera sido del 100% (es decir, si se tuviera el reporte de las 2.842 entidades) y se hubiera realizado de manera consistente. Igualmente, detrás de esta proyección se tuvo en cuenta la premisa que el comportamiento de estas entidades en términos del número vacantes definitivas de carrera administrativa era igual.

Para realizar esta proyección se tomaron los valores totales de las vacantes en provisionalidad, encargo y sin proveer a nivel Territorio para el año 2019 y se determinó el número de vacantes definitivas de carrera.

Administrativas faltantes para las 2.842 entidades del Territorio, manteniendo los supuestos ya mencionados. La *Tabla*. Sintetiza esta información (los porcentajes mencionados se encuentran en las casillas de cada tipo de asignación):

---

<sup>5</sup> Recordar que al final el PAV de 2019 se realizó con el reporte de 707 entidades en el orden territorial, pues fueron quienes respondieron de forma consistente y dentro de los plazos establecidos.

**Tabla 5 Proyección de vacantes definitivas de carrera administrativa (VDCA) por tipo de asignación en las UTS:**

<b>AÑOS/VACANTES</b>	<b>EN PROVISIONALIDAD</b>	<b>EN ENCARGO</b>	<b>SIN PROVEER</b>	<b>TOTAL VDCA</b>
2019 (reportado)	18	2		20
2019 (proyectado)				
2020 (reportado)				
2020 (proyectado)				

Fuente: Oficina de Dirección del proceso de Talento Humano UTS

En el caso de territorio para el año 2020 se proyectó una disminución en las vacantes definitivas de carrera administrativa; no obstante, el número estimado de vacantes en provisionalidad sí muestra un aumento en relación al número proyectado de 2019.

## 6. EVALUACIÓN DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

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

**a.** 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.