



Plan Anual de Vacantes 2023

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO	5
3. OBJETIVOS.....	7
3.1 OBJETIVO GENERAL:	7
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	7
4. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS	8
4.1 PROVISIÓN TEMPORAL DE CARGOS	13
4.1.1 Formas de Provisión	14
4.2 ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS A PARTIR DE LAS VACANCIAS DEFINITIVAS Y TEMPORALES	14
4.2.1 Provisión de Empleos Vacantes	14
5. SEGUIMIENTO.....	16

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Estructura Planta Global de cargos de los servidores públicos de la Unidad Central del Valle del Cauca, conforme Acuerdo No. 023 del 10 de noviembre de 2017.....	8
Tabla 2. Distribución de Planta Global de Cargos.....	10
Tabla 3. Verificación reporte de vacancia definitiva.....	12
Tabla 4. Distribución de Planta Globalizada de Cargos por Niveles Jerárquicos y Situaciones Administrativas a diciembre 2022.....	13
Tabla 5. Matriz de Seguimiento y Articulación con Plan de Acción Institucional 2023.....	17

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad Central del Valle del Cauca, institución universitaria, creada por el Concejo Municipal de Tuluá, mediante Acuerdo N° 024 de 1971, es un establecimiento público de Educación Superior de carácter oficial, del orden municipal, con personería jurídica, autonomía administrativa, académica y patrimonio propio e independiente y con domicilio en el Municipio de Tuluá.

De conformidad con la Resolución No. 2194 del 22 de diciembre de 2017, la Jefe de Gestión Humana de la Unidad Central del Valle del Cauca, tiene entre otras funciones la de “(...) aplicar las normas de carrera administrativa en la Institución para la adecuada gestión del talento humano (...)”, por lo tanto, conforme la disposición legal contenida en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual establece: “...Serán funciones específicas de las Unidades de Personal, las siguientes: ...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 y la formulación de políticas...”, deberá diseñar y establecer el Plan Anual de Vacantes de la Unidad Central del Valle del Cauca.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los empleos en vacancia definitiva de la Planta Globalizada de Cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca, con el fin de programar la provisión de los empleos en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las vacancias temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. El Plan Anual de vacantes, permite a la administración la actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva y en temporalidad de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes de la Unidad Central del Valle del Cauca corresponde al reporte de empleos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa en que se encuentran, según la provisión, llámense en encargo, en provisionalidad y no provisto, conforme la normatividad aplicable vigente.

Además, para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

- **Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes, constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

En el Plan anual de vacantes de la vigencia 2023, se tendrán en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa y las vacancias temporales, producto de licencias, permisos y otras situaciones administrativas.

- La **Ley 909 de 2004**, Título I, Capítulo I, artículo 5, 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. 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 15 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.

- **Decreto 2482 de 2012.** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. “Artículo 3. Políticas de Desarrollo Administrativo (...) c) 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 otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”

- Importante señalar que de conformidad con el artículo 2.2.5.2.1 del **Decreto 1083 de 2015** del sector Función Pública, las vacancias 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.

- **Decreto 612 de 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. “Artículo 1. (...) 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 1. (...) 2. Plan Anual de Adquisiciones 3. Plan Anual de Vacantes 4. (...)”

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL:

Identificar las necesidades del talento humano requerido por la Unidad Central del Valle del Cauca con relación a la Planta Globalizada de Cargos vigente, facilitando la planeación, la organización y el reconocimiento de derechos, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Institución.

3.2 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 una estrategia organizacional.
- Adelantar los procesos de provisión definitiva de las vacantes existentes en la planta Globalizada de Cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca de manera oportuna.
- Contemplar la provisión temporal de los empleos cuando a ello diere lugar (vacantes temporales).

4. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Para la formulación del Plan Anual de Vacantes, se hace uso específicamente de la siguiente información:

- I. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa de la Planta Globalizada de Cargos por nivel jerárquico (Directivo, Profesional, Técnico, y asistencial) con corte a diciembre de 2023.
- II. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en encargo de la Planta Globalizada de Cargos por nivel jerárquico (Profesional, Técnico, y asistencial) con corte a diciembre de 2023.
- III. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad de la Planta Globalizada de Cargos por nivel jerárquico (Profesional, Técnico, y asistencial) con corte a diciembre de 2023.
- IV. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa sin proveer de la Planta Globalizada de Cargos por nivel jerárquico (Directivo, Profesional, Técnico y asistencial) con corte diciembre de 2023.

Con la anterior información se requiere de los siguientes parámetros:

- El número total de empleos de la Planta Globalizada de Cargos, debidamente aprobada mediante Acuerdo 023 del 10 de noviembre de 2017.
- El número total de empleos de la Planta Globalizada de Cargos, con la apropiación presupuestal de la oficina de Gestión de Recursos Financieros, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, con corte al 31 de enero de 2023.
- El número total de empleos de la Planta Globalizada de Cargos de la Institución, por nivel jerárquico (profesional, técnico, asistencial).

El Plan Anual de Vacantes 2023, se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC. La Oficina de Gestión Humana de la Institución proyectará en el mes de enero de cada vigencia, los cargos vacantes y se 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.

Tabla 1. Estructura Planta Global de cargos de los servidores públicos de la Unidad Central del Valle del Cauca, conforme Acuerdo No. 023 del 10 de noviembre de 2017.

PLANTA GLOBALIZADA DE CARGOS				
Nº.	Denominación y Nivel Jerárquico	Código	Grado	Cargos
NIVEL DIRECTIVO				19
1	Rector de Institución Universitaria	048	05	1
2	Director de Internacionalización	009	02	1
3	Vicerrector de Institución Universitaria	098	04	4
4	Secretario General de Institución Universitaria	064	02	1
5	Decano de Institución Universitaria	007	03	5
6	Jefe de Oficina	006	04	1
7	Jefe de oficina	006	02	5
8	Jefe de Oficina	006	01	1
NIVEL ASESOR				1
11	Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	115	01	1
NIVEL PROFESIONAL				33
12	Tesorero General	201	05	1
13	Almacenista General	215	01	1
14	Profesional Especializado	222	05	9
16	Director Centro de Consultorio Jurídico	235	05	1
17	Profesional Especializado	222	04	3
18	Profesional Universitario	219	03	8
19	Profesional Universitario	219	02	4
20	Profesional Universitario	219	01	6
NIVEL TÉCNICO				15
21	Técnico Operativo	314	02	5
22	Técnico Operativo	314	01	10
NIVEL ASISTENCIAL				72
22	Secretaria Ejecutiva	425	13	4
23	Auxiliar Administrativo	407	07	6
24	Auxiliar Administrativo	407	05	17
25	Auxiliar Administrativo	407	04	16
26	Auxiliar Administrativo	407	03	11
27	Auxiliar Administrativo	407	02	5
28	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	13
TOTAL PLANTA ADMINISTRATIVA				140

La planta globalizada de cargos de la Institución está conformada por ciento cuarenta (140) cargos, conforme a lo aprobado en el Acuerdo No. 023 de 2017 del Consejo Directivo; que, de acuerdo a la naturaleza y estructura organizacional de la Institución, veintidós (22) corresponden a empleos de Libre Nombramiento y Remoción y de Periodo y ciento dieciocho (118) a empleos de Carrera Administrativa.

Tabla 2. Distribución de Planta Global de Cargos.

Tipo de Empleo	No. Cargos	Porcentaje de participación
De Periodo	6	4,28%
Libre nombramiento y remoción	16	11,43%
Carrera Administrativa	118	84,29%
TOTAL	140	100,00%

REPORTE O ACTUALIZACIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA

Del total de los cargos aprobados en la planta global, se tienen cuarenta y un (41) empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, según reporte en SIMO el día 26 febrero de 2021, efectuado por la Oficina de Gestión Humana.

Al verificar la información que han reportado en la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC de forma oportuna, se efectuó comprobación de los registros en el aplicativo SIMO, obteniendo el resultado que se detalla a continuación:

Tabla 3. Verificación reporte de vacancia definitiva

Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Grado	Denominación	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Dependencia
155166	24	470	1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1	0	Servicios generales
155132	23	470	1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1	0	Fac. Ingeniería – Granjas
155099	22	407	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	0	donde se ubique el cargo
155079	21	407	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	0	secretaría general
155044	20	407	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	Fac. Ingeniería – Granjas
155026	19	407	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	biblioteca y documentación
155001	18	407	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	0	donde se ubique el cargo
154990	17	407	4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	Fac. Ciencias Educación
154975	16	407	4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	biblioteca y documentación
154945	15	407	4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	Oficina Asesora de Comunicaciones
154911	14	407	4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	0	Oficina Asesora de Comunicaciones
154903	13	407	5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	Admisiones y Registro A
154884	12	407	5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	0	Facultades
154492	6	407	5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	2	Facultades
154447	5	407	7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	2	Tesorería
154845	11	314	1	TECNICO OPERATIVO	1	0	Fac. Ciencias Salud - Laboratorio Simulación
154810	10	314	1	TECNICO OPERATIVO	1	0	Fac. Ingeniería – Laboratorios
154572	9	314	1	TECNICO OPERATIVO	1	0	Fac. Ciencias Salud - Tanatología
154549	8	314	1	TECNICO OPERATIVO	1	0	Informática y Telemática
154417	4	314	1	TECNICO OPERATIVO	2	2	biblioteca y documentación
154355	3	314	2	TECNICO OPERATIVO	1	1	Servicios generales
154522	7	314	2	TECNICO OPERATIVO	1	0	Dirección Internacionalización
154330	2	219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1	gestión humana
155242	25	219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	vicerectoría investigaciones
154229	1	222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1	vicerectoría investigaciones
155381	30	222	5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	0	Jurídica - área contratación

4.1 PROVISIÓN TEMPORAL DE CARGOS

Actualmente se tiene provisto mediante la figura de nombramiento provisional 40 cargos y en nombramiento por encargo 17 funcionarios con derechos de carrera.

En la vigencia 2023, sólo se han realizado 2 encargos.

Esta provisión de empleos se ha realizado conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004; haciendo inicialmente el estudio del derecho preferencial a los empleados de carrera administrativa que cumplan con los requisitos establecidos en el cargo a proveer; conforme a lo establecido en la Resolución Rectoral No. 1360 del 04 de octubre de 2019.

Para la vigencia enero – agosto de 2023, se han realizado 11 estudios de verificación de cumplimiento de requisitos para derechos preferenciales para proveer las vacancias temporales. En el mes de octubre se realizó 1 estudio.

En cumplimiento del principio de transparencia y publicidad de estos procesos se evidencia en la intranet de la institución.

En los casos de los cargos que, una vez agotado el procedimiento del derecho preferencial, no se surten para el encargo, se realizó el nombramiento en provisionalidad de 8 cargos en la vigencia 2023,

Tabla 4. Distribución de Planta Globalizada de Cargos por Niveles Jerárquicos y Situaciones Administrativas a diciembre 2023.

CARGOS POR NIVEL	PROPIEDAD	ENCARGO	PROVISIONALIDAD	LNR	VACANTES SIN PROVEER	TOTAL
DIRECTIVO				19		19
ASESOR				1		1
PROFESIONAL	21	4	6	2	0	33
TÉCNICO	6	3	6			15
ASISTENCIAL	29	10	28		5	72
TOTAL	56	17	40	22	5	140

La Oficina de Gestión Humana, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, u otra situación

administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal y funcionamiento de un área de trabajo, estableciendo las siguientes formas de provisión:

4.1.1 Formas de Provisión

Encargo. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que “mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, tendrán derecho de ser encargados los empleados de carrera que cumplan los requisitos y que se desempeñen en el cargo inmediatamente inferior.”.

Nombramiento Provisional. El nombramiento provisional es una forma de provisión excepcional al que podrá acudir siempre y cuando no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 24 de la ya referida Ley 909 de 2004.

Sin Proveer. 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.

Vacante Definitiva. Aquellas que no cuentan con un empleado titulas de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

4.2 ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS A PARTIR DE LAS VACANCIAS DEFINITIVAS Y TEMPORALES

4.2.1 Provisión de Empleos Vacantes

- La provisión de la Planta Globalizada de Cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca, se efectúa conforme lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017 y demás normatividad vigente.
- Importante tener en cuenta en el presente plan de vacantes de la vigencia 2023, que, para la presente vigencia, la UCEVA remitirá la información correspondiente a la Comisión Nacional del Servicio Civil con relación a las vacantes definitivas debidamente reportadas el en SIMO, atendiendo la fase de planeación establecido por dicho organismo para llevar a cabo un nuevo concurso de mérito y de ascenso dentro del Sistema de Carrera Administrativa adoptado por la Institución.
- La provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, se efectuará gradualmente y de acuerdo con las necesidades, mediante 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; agotándose de igual manera primordialmente el Derecho Preferencial a Encargo, conforme la resolución Rectoral No.1360 del 4 de octubre de 2019, por medio del cual se establece el procedimiento interno

para la provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargo, atemperados a la normatividad aplicable, el fin de garantizar los principios de igualdad, transparencia, publicidad y confiabilidad en dicho proceso. Una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos serán provistos a través de nombramientos en provisionalidad.

5. SEGUIMIENTO

Para efectos de seguimiento al presente Plan Anual de Vacantes 2023, se hará uso de la siguiente matriz, que además fue incorporada al Plan de Acción Institucional de la misma vigencia, como mecanismo de articulación y efectividad en el direccionamiento estratégico de la UCEVA.

Tabla 5. Matriz de Seguimiento y Articulación con Plan de Acción Institucional 2023.

Caracterización					Medición			
No.	Actividad a realizar	¿Requiere presupuesto?	Si requiere presupuesto, especifique de qué tipo (Funcionamiento / Proyecto de Inversión)	Si seleccionó de inversión ¿A que proyecto de inversión está asociado?	Meta	Indicadores	Periodo de Ejecución	Observaciones
1	Plan Anual de Vacantes	SI	FUNCIONAMIENTO		100%	Reporte de vacantes definitivas en la aplicación SIMO de la CNSC y el número de vacantes definitivas de la planta de cargos.	Primer Trimestre	La Unidad Central del Valle del Cauca, conforme a los requerimientos y lineamientos establecidos por la comisión Nacional del Servicio Civil , una vez realizadas las reservas presupuestales y envío de la información solicitada para continuar con el proceso y poder así llevar a cabo el concurso de méritos para suplir los 41 vacantes reportados por la IES a la CNSC.