

Plan Anual de Vacantes

2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. MARCO NORMATIVO	6
2. OBJETIVO	8
2.1. Objetivo específico	8
3. ALCANCE	9
4. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	10
5. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL	13
5.1. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 30 de diciembre de 2023	13
6. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS	14
7. APROBACIÓN PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS.....	16
8. SEGUIMIENTO.....	18

TABLAS

Tabla 1. Planta Actual de la UCEVA.....	10
Tabla 2. Distribución de la Planta Global de Cargos.....	11
Tabla 3. Distribución de Cargos Vacantes	12
Tabla 4. Total de Cargos Vacantes	13
Tabla 5. Distribución de la Planta Global de Cargos 2023.....	14
Tabla 6. Proceso de Selección Concurso de Méritos.....	17
Tabla 7. Matriz de Seguimiento y Articulación con Plan de Acción Institucional 2024	18

GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución de la Planta Global de Cargos..... 11

INTRODUCCIÓN

La Unidad Central del Valle del Cauca es una Institución Universitaria de Educación Superior, creada por el Concejo Municipal de Tuluá, mediante el Acuerdo No. 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 – Valle del Cauca.

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.

El Plan Anual de Vacantes de la Unidad Central del Valle del Cauca del año 2024, se convertirá en el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y su forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad; de igual manera, permite la actualización permanente de las novedades de personal. Este plan se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades.

En ese sentido, la Unidad Central del Valle del Cauca, propende por contar con el talento humano necesario en cada una de sus diferentes dependencias, procurando que este personal se encuentre capacitado para ocupar el cargo o empleo acorde a la necesidad y al cumplimiento de competencias laborales y funcionales establecidas en el Manual Específico de Funciones, esto con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la dependencia o área y que finalmente contribuirá al logro de la Misión Institucional.

Por consiguiente, el presente documento comprende el estudio de las vacantes de la Planta Globalizada de Cargos, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante la vigencia 2024, con ocasión de la aplicación de las listas de elegibles, previa realización del concurso de mérito adelantado a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC en el año 2023 con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente, del cumplimiento de requisitos para el retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares, vencimiento de nombramientos temporales, ocupación de cargos dentro de la planta globalizada de cargos en ocasión; estas entre otras causales de vacancia definitiva o temporal.

1. MARCO NORMATIVO

La Ley 909 de 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”.

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.

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.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

En caso de no poder ocupar la vacante por falta de cumplimiento de requisitos del empleo público, 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.

Decreto 1083 de mayo de 2015. “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 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: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

2. OBJETIVO

Actualizar la información sobre los empleos vacantes de la Unidad central del Valle del Cauca, con el propósito de proyectar la provisión de los empleos para el año 2024.

2.1. Objetivo específico

Desarrollar estrategias de previsión de empleos, que le permita a la Institución contar con un plan de acción oportuno con el fin de evidenciar las necesidades de la planta globalizada de cargos, conforme las situaciones que se presenten en el año 2024, esto como estrategia que permita evitar que se vea afectado el normal desarrollo de las actividades de las dependencias o áreas.

3. ALCANCE

En el Plan de vacantes de la vigencia 2024, se tendrán en cuenta las vacantes definitivas y temporales, producto de renunciaciones, licencias, comisiones de servicio, y otras situaciones administrativas que generan que existan cargos o empleos vacantes dentro de la Institución, con el fin de proveer los empleos vacantes atendiendo las necesidades de la planta.

4. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La 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, está conformada por ciento cuarenta (140) empleos, caracterizados de la siguiente manera:

Tabla 1. Planta Actual de la UCEVA

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
9	Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	115	01	1
NIVEL PROFESIONAL				33
10	Tesorero General	201	05	1
11	Almacenista General	215	01	1
12	Profesional Especializado	222	05	9
13	Director Centro de Consultorio Jurídico	235	05	1
14	Profesional Especializado	222	04	3
15	Profesional Universitario	219	03	8
16	Profesional Universitario	219	02	4
17	Profesional Universitario	219	01	6
NIVEL TÉCNICO				15
18	Técnico Operativo	314	02	5
19	Técnico Operativo	314	01	10
NIVEL ASISTENCIAL				72
20	Secretaria Ejecutiva	425	13	4
21	Auxiliar Administrativo	407	07	6
22	Auxiliar Administrativo	407	05	17
23	Auxiliar Administrativo	407	04	16
24	Auxiliar Administrativo	407	03	11
25	Auxiliar Administrativo	407	02	5
26	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	13
TOTAL PLANTA ADMINISTRATIVA				140

Fuente: Oficina de Gestión Humana

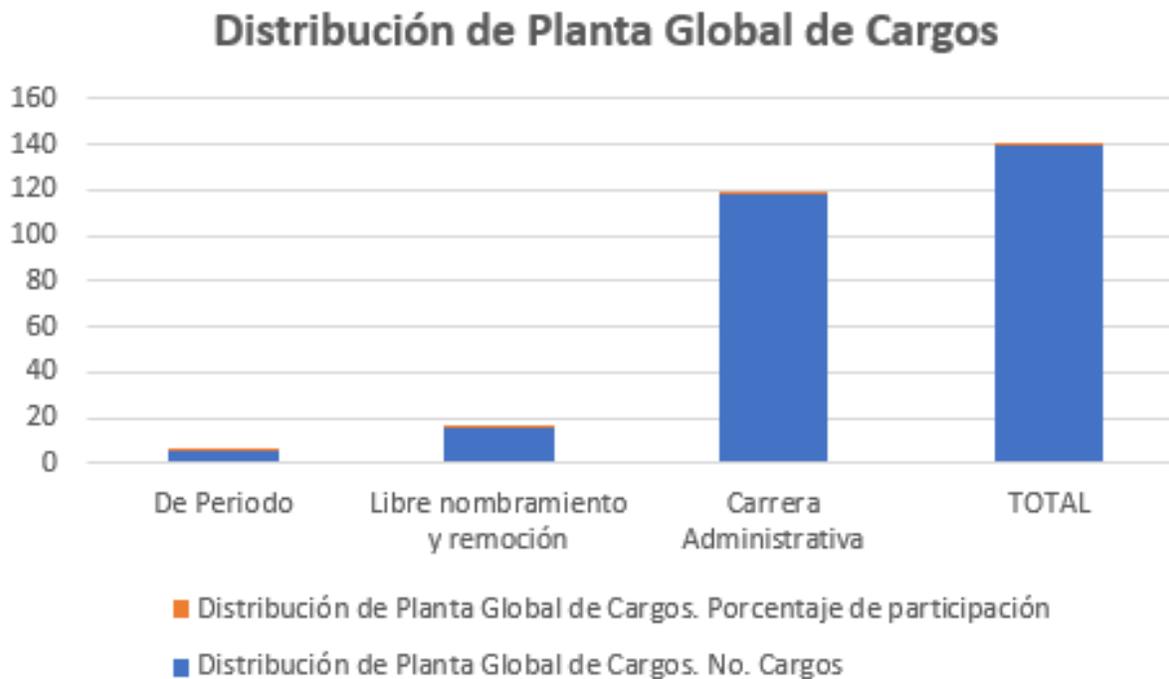
La planta globalizada de cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca se encuentra conformada por ciento cuarenta (140) cargos, conforme a lo aprobado en el Acuerdo No. 023 de 2017 del Consejo Directivo; que, de acuerdo a la naturaleza y estructura organizacional de la Institución, veintidós (22)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

Tabla 2. Distribución de la Planta Global de Cargos

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%

Fuente: Oficina de Gestión Humana

Gráfico 1. Distribución de la Planta Global de Cargos



Fuente: Oficina de Gestión Humana

La planta provista está conformada por veintidós (22) empleos de Libre Nombramiento y Remoción y de Periodo y por sesenta (60) empleos de Carrera Administrativa, cincuenta y ocho (58) cargos vacantes.

Los cincuenta y ocho (58) cargos vacantes de la Unidad Central del Valle del Cauca, se encuentran distribuidos así:

Tabla 3. Distribución de Cargos Vacantes

Distribución de Cargos Vacantes	
Tipo de Nombramiento	No. Cargos
Provisional	33
Encargo	14
Sin proveer	11
TOTAL	58

Fuente: Oficina de Gestión Humana

5. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Oficina de Gestión Humana mensualmente actualiza la información para realizar seguimiento al plan anual de vacantes, a través de las siguientes gestiones:

Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado: Mensualmente se actualiza la información que permite identificar los empleos de la planta global de cargos de la UCEVA, discriminado por cargo, código, nivel, naturaleza del empleo, provisión y dependencia.

Caracterización de la población de la Institución: La Oficina de Gestión Humana administra una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de formación académica. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de cargos.

5.1. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 30 de diciembre de 2023

En la Unidad central del Valle del Cauca, se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global de cargos.

Tabla 4. Total de Cargos Vacantes

Total de cargos vacantes				
Nivel	Libre Nombramiento y Remoción	Encargo	Provisionalidad	Total Vacantes
Directivo	19	0	0	0
Asesor	1	0	0	0
Profesional	2	7	6	2
Técnico	0	4	6	1
Asistencial	0	12	33	10
Total	22	23	45	13

Fuente: Oficina de Gestión Humana

6. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

La Oficina de Gestión Humana, considerará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta global de cargos, teniendo en cuenta las novedades que se puedan presentar, como lo son la vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, vacaciones acumuladas, comisión de servicios, incapacidades prolongadas o cualquier otra situación administrativa que implique la separación del servidor de su cargo por un tiempo prolongado, y cualquier otra situación que alcance a general alguna afectación normal funcionamiento de un área o dependencia de la Institución.

Estado de la planta actual de cargos de la Unidad central del Valle del Cauca, en la cual se muestran los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 30 de diciembre del año 2023.

Tabla 5. Distribución de la Planta Global de Cargos 2023

Distribución empleos de la Planta Global de Cargos– Corte 30 de diciembre 2023		
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	19
	Vacante	0
Subtotal		19
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	1
	Vacante	0
Subtotal		1
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional	Libre Nombramiento y Remoción	2
	Vacante	0
Subtotal		2
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	5
	Carrera en Encargo	1
	Ordinario	0
	Provisional	5
	Vacante	2
Subtotal		13

Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	11
	Carrera en Encargo	6
	Provisional	1
	Vacante	0
Subtotal		18
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Técnico	Carrera Administrativa	4
	Carrera en Encargo	4
	Provisional	6
	Vacante	1
Subtotal		15

Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asistencial	Carrera Administrativa	17
	Carrera en Encargo	12
	Provisional	33
	Vacantes	10
Subtotal		72
Total		140

Fuente: Oficina de Gestión Humana

7. APROBACIÓN PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

La carrera administrativa como sistema técnico de administración de personal tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública ofreciendo estabilidad igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público.

En el año 2023, a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, se realizó el concurso de méritos para el acceso al servicio público de empleos de carrera administrativa, mediante el Acuerdos y Anexo 2435 a 2473 Territorial 9 donde salieron a concurso de manera formal al proceso de selección en modalidad de ascenso 14 vacantes y en la modalidad abierto 33 vacantes. Una vez provistos estos empleos de la Planta Global de Cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca, se disminuirá en gran medida el porcentaje de nombramientos en provisionalidad que se encuentran vinculados actualmente a la Institución.

Ley 909 de 2004, “Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito”

Conforme al Artículo 31° de esta Ley: “La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.

El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.

Distribución de los empleos que salieron a concurso en el año 2023 correspondiéndoles a todos ello vacantes definitivas que se encuentran en la Planta Globalizada de Cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca.

Tabla 6. Proceso de Selección Concurso de Méritos

Proceso selección concurso de méritos	
Nivel	Vacantes
Profesional	12
Técnico	8
Asistencial	27
Total	47

Fuente: Oficina de Gestión Humana

Una vez aplicada la lista de elegibles del concurso de méritos para el acceso al servicio público de empleos de carrera administrativa, mediante el Acuerdos y Anexo 2435 a 2473 Territorial 9, La Unidad procederá a proveer los empleos que queden vacantes conforme las disposiciones de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

8. SEGUIMIENTO

El seguimiento se realizará mediante la medición del siguiente indicador:

- **Indicador de Cumplimiento:** Cumplimiento de actividades para el plan de vacantes y previsión de empleos.
- **Medición:** Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes y previsión de empleos.

Tabla 7. Matriz de Seguimiento y Articulación con Plan de Acción Institucional 2024

ACTIVIDAD A REALIZAR	FECHA INICIO (DD/MM/AAAA)	FECHA FIN (DD/MM/AAAA)	INDICADOR DEL PRODUCTO/ENTREGABLE	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL DEL PRODUCTO (CUANTITATIVO)	METAS PROGRAMADAS POR TRIMESTRE			
						T1	T2	T3	T4
Aplicar el Plan Anual de Vacantes, en los empleos de la Planta Global de Cargos que se encuentran en vacancia definitiva.	1/01/2024	31/12/2024	Porcentaje de cubrimiento de vacancias definitivas en la Planta Global de Cargos.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0