



DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2024 – Versión 1

MEDELLÍN

2024

Contenido:

Introducción.....	3
Marco Legal.....	3
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
Metodología.....	5
Análisis de la disponibilidad de vacantes.....	6
Acuerdo Directivo No. 35 de 2007.....	6
Proyecciones de retiro del servicio por derecho a la pensión de vejez.....	7

Introducción.

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, en el marco de las medidas de modernización para una Administración Pública eficiente, transparente y articulada, en aras del mejoramiento de los procesos y de la planeación, en el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, publica el Plan Anual de Vacantes PAV 2024.

Este plan describe el total de vacantes definitivas de empleos a ser provistas de manera definitiva, discriminados por su denominación y nivel jerárquico y si se encuentran provistas de manera temporal por Encargo o en provisionalidad.

El mismo sirve de instrumento de planeación para la provisión de empleos atendiendo a los requerimientos de planeación del talento humano, para el cumplimiento de los planes y metas institucionales en todas las áreas de la Institución.

Este ejercicio se realiza de manera permanente en la base de datos que administra la Dirección de Gestión Humana y está sujeto a constante variación, conforme a la dinámica cambiante de las situaciones administrativas y las provisiones de las mismas en los términos de ley.

Como corresponde a la obligación establecida de acuerdo al principio del mérito como mecanismo de acceso al empleo público, los cargos en vacancia definitiva se reportan a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC a través de la plataforma SIMO.

Marco Legal.

La Constitución Política de Colombia establece la clasificación de los empleos en la Administración Pública y sienta el Principio del Mérito para el ingreso a los cargos de Carrera Administrativa.

Mediante la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, se prevén los planes y las plantas de empleos como instrumentos de ordenación del empleo público. En el artículo 15 se dispone el deber de elaborar el plan anual de vacantes y en el artículo 17 se indican el alcance que deben tener los planes de previsión de empleos.

El empleo público en dicha ley, como núcleo básico de la estructura de la función pública, se agrupa en cuadros funcionales de acuerdo con la naturaleza general de sus funciones, sus responsabilidades y los conocimientos y/o competencias comunes, según está previsto en el Manual de Funciones (Decreto 785 de 2005, Decreto 815 de 2018); se determinan allí las clases de nombramiento, así como el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

Mediante Decreto 1083 de 20015 se establece cuando un empleo queda vacante de manera definitiva o temporal. El artículo 2.2.5.2.1 indica los siguientes casos para la vacancia definitiva:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Según el artículo 2.2.5.2.2, el empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

La provisión de los empleos está indicada en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004. En dicha norma se establece que los empleos de libre nombramiento y remoción se proveen mediante nombramiento

ordinario. Los empleos de carrera administrativa se proveen en periodo de prueba o en ascenso, previo el procedimiento del sistema de mérito a cargo de la CNSC.

Mientras se surte el proceso de selección, los cargos de carrera administrativa se podrán provisionar mediante encargo a quienes acrediten los requisitos del empleo y cumplan las condiciones establecidos para gozar del derecho preferencial a Encargo (Art. 24 Ley 909 de 2004). En defecto del Encargo, de manera transitoria, el cargo podrá ser provisto por nombramiento provisional (Art. 24 ley 909 de 2004).

Objetivo General.

Identificar en la planta global de cargos, los empleos que se encuentran vacantes de manera definitiva, según su denominación, nomenclatura y la forma en que han sido provistos de manera transitoria, de ser el caso.

Objetivos Específicos.

- ✓ Establecer los cargos vacantes que se encuentran a la fecha sin proveer.
- ✓ Llevar un control de todos los cargos y sus respectivas situaciones administrativas que los afectan.
- ✓ Garantizar la correcta gestión de la planta de cargos atendiendo las necesidades del servicio.

Metodología.

Uno de los lineamientos esenciales para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, requerido en la gestión estratégica del talento humano, es contar con la información relevante, como lo es el Plan anual de Vacantes.

Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- ✓ La planeación y gestión integral del recurso humano.
- ✓ La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- ✓ Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes PAV se debe realizar una correcta gestión de los empleos y el seguimiento oportuno de las diferentes novedades que afectan el vínculo laboral según lo indica la Ley. Para ello se lleva actualizada una plantilla de base de datos de empleos de la Institución, en la que se actualiza las respectivas novedades o situaciones administrativas que afectan la provisión del empleo.

Análisis de la Disponibilidad de Vacantes.

El diagnóstico de la estructura de la planta de cargos, permite evidenciar el total de cargos por nivel de empleo y su condición de provisión en que se encuentran.

Empleos de Carrera Administrativa.

NIVEL	ENCARGO	PERIODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
PROFESIONAL	17	0	69	20	5	111
TÉCNICO	16	0	5	4	1	26
ASISTENCIAL	28	0	50	51	9	138
TOTAL EMPLEOS	61	0	124	75	15	275

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

NIVEL	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	COMISIÓN EN CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ENCARGO	VACANTE	TOTAL/NIVEL
DIRECTIVO	17	3	1	0	21
ASESOR	5	0	0	0	5
PROFESIONAL	7	0	0	0	7
TÉCNICO	0	0	0	0	0
ASISTENCIAL	2	1	0	0	3
TOTAL EMPLEOS	31	4	1	0	36

Por el dinamismo de las situaciones administrativas y su vigencia temporal sujeta a condiciones propias de las reglas que rigen el empleo público, la información resultado de este Plan de Vacantes es objeto de permanente actualización.

Acuerdo Directivo No. 35 de 2007

Mediante el Acuerdo Directivo No. 35 de 2007 actualmente vigente, se dispuso congelar y autorizar la disminución de la planta de cargos de nivel asistencial, en los grados 01 y 02, disponiendo que una vez estos pasen a ser vacantes en forma definitiva, no se pueden volver a proveer y deben ser suprimidos.

Proyecciones de retiro del servicio por derecho a la pensión de vejez y edad de retiro forzoso.

Una de las razones legales para el retiro del servicio es el reconocimiento de la pensión de vejez, según lo establecido en la Ley de seguridad social en pensiones. Es por tanto necesario establecer las personas que en la vigencia del plan están en condiciones de acceder a este derecho y prever por dicha causa la posibilidad de su retiro. Esto es crucial para diseñar estrategias que garanticen la transferencia del conocimiento sin dar lugar a rupturas en los procesos administrativos por dicha razón.

A continuación se establece la cantidad de empleados que tiene satisfechos o que cumplen en la vigencia del plan, los requisitos que le dan derecho a la pensión.

EMPLEO	CANTIDAD
Asistencial	26
Técnico	4
Profesional	15

Directivo	1
Asesor	0
Docente	27
TOTAL EMPLEOS:	73

De conformidad con la Ley 1821 de 2016, los empleados por nivel jerárquico que se encuentren en la vigencia 2024, en condiciones de edad de retiro forzoso, son:

CARGOS	CANTIDAD
Directivo	0
Asesor	0
Profesional	1
Técnico	1
Asistencial	2
TOTAL:	4