



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIONES 2024

NACIMOS COMO UNA NUEVA
OPORTUNIDAD
PARA NUESTRA GENTE



promueve+



www.promuevemas.com



(606) 891 11 76



[promueve_mas](https://www.instagram.com/promueve_mas)



[promueve +](https://www.facebook.com/promueve_plus)



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PLAN ANUAL DE VACANTES	4
2.1 Plan anual de vacantes.....	4
2.2 Plan de previsión de recursos humanos	4
3. MARCO NORMATIVO	4
4. METODOLOGÍA.....	7
4.1 Referente metodológico general	8
4.2 Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal	8
4.3 Procedimiento metodológico análisis de disponibilidad de personal	8
4.4 Procedimiento metodológico programación de medidas de cobertura de vacantes	8
5. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISIÓN	9
5.1 Análisis de las necesidades de personal.....	9
5.2 Análisis de disponibilidad de personal	10
5.3 Desvinculación.....	11
6. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL	11
6.1 Provisión transitoria de vacantes definitivas en empleos de carrera.	12
7. PLAN DE PARES.....	12
7.1 Promoción de la inclusión y la diversidad.	12
8. INDICADOR	12



1. INTRODUCCIÓN

El plan anual de vacantes tiene como objetivo la planeación, administración y actualización constante de la información relacionada con el recurso humano, conllevando a que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano óptimo y necesario para el cumplimiento de sus funciones.

De acuerdo con la ley 909 del 2004 como uno de los principios de la Gestión Pública, al ser parte del componente de la dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y gestión – MIPG, el cual tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar de una manera adecuada el talento humano por medio del ciclo de vida del servidor público, lo anterior basándonos siempre en las prioridades y políticas de la empresa, permitiendo así el desarrollo de competencias, la prestación del servicio y potencializar el desempeño y formación de cada servidor público.

No obstante, al proporcionar la información adecuada y mantenerla actualizada permitirá a la empresa conocer las vacantes activas y la manera más conveniente que nos dirija a una optimización del proceso y forma correcta para provisionar las mismas vacantes.



2. PLAN ANUAL DE VACANTES

2.1 Plan anual de vacantes

Teniendo en cuenta la ley 909 del 2004 en los artículos 14, 15 y 17 en el que permite evidenciar el planteamiento del plan anual de vacantes, como una herramienta de medición que permite conocer la cantidad de vacantes disponibles de la empresa.

Con el fin de administrar y planificar de una manera adecuada la información al detalle de las vacantes activas, el plan de vacantes 2024 será una herramienta de insumo para conocer al detalle las necesidades puntuales como lo es suplir o proveer oportunamente dichas vacantes.

2.2 Plan de previsión de recursos humanos

Para el Plan estratégico de talento humano es de suma importancia un proceso optimo en el que se pueda evidenciar una manera adecuada y oportuna la respuesta a los diferentes procesos que hacen parte de este.

Sin embargo, una definición correcta de los procesos y/o requerimientos del talento humano, deben ser los resultados un adecuado análisis de las necesidades puntuales de la administración definiendo al detalle los perfiles, manuales y cantidad de vacantes por cubrir. Logrando así una alineación de los procesos entre las necesidades puntuales del perfil del cargo y un correcto perfil que se adecue al mismo contribuyendo positivamente al eficiente desempeño de la persona, del puesto de trabajo y desempeño funcional y eficiente de todo el departamento o área.

3. MARCO NORMATIVO

Según la Ley 909 de 2004, artículo 15 está relacionado con las funciones de las Unidades de personal así “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 Ley 1960 de junio de 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 este si acreditan los requisitos. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet) 6 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 posteridad 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.

- **Decreto 2482 de 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 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 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.



“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 2.2.22.3.14. 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 Provisión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

- El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Provisión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

b) 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.

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.



El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.

- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Por último, el Decreto 612 de 2018, señala que: “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:

4. METODOLOGÍA

El plan de previsión de vacantes permite contar con una eficiente determinación del número de vacantes activas o disponibles, así mismo la definición de perfiles y cargos, partiendo del análisis de prioridades con el que cuente la entidad. Dado a lo anterior el proceso que debe seguirse para dar continuidad con esta labor es:

- Análisis de necesidades de personal
- Análisis de disponibilidad de personal
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir dichas necesidades



Adicional a lo anterior este plan permitirá optimizar los procesos administrativos de la entidad, la programación de acciones de seguimiento, evaluación y gestión del empleo en todos los ámbitos institucionales.

4.1 Referente metodológico general

El Plan de Previsión de Recursos humanos de Promueve mas para el año 2024, es diseñado bajo los lineamientos metodológicos y las directrices proporcionadas por el departamento Administrativo de la Función Pública.

Así mismo las etapas definidas para la formulación y ejecución del Plan fueron las siguientes; Análisis de necesidades de personal, análisis de disponibilidad de personal y medidas de cobertura para cubrir dichas necesidades.

4.2 Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal

El análisis de necesidades de personal se expone de acuerdo con la distribución y necesidad en la plata de personal del año 2024, permitiendo así examinar el número de empleos asignados a la necesidad puntual de la entidad, número de empleos por niveles jerárquicos y el tipo de vinculación.

4.3 Procedimiento metodológico análisis de disponibilidad de personal

Mediante este análisis se podrá determinar la disponibilidad interna del personal para responder a las necesidades de las áreas y número de personal disponible, tipo de vinculación y las vacantes correspondientes, así teniendo en cuenta lo anterior mencionado se determinó las tareas mencionadas a continuación:

- a. Determinar la cantidad, el perfil, estadísticas e información relevante sobre el personal activo en la entidad.
- b. Caracterización del personal disponible en la entidad.

4.4 Procedimiento metodológico programación de medidas de cobertura de vacantes

Mediante este procedimiento se logró determinar las diferentes situaciones y medidas prioritarias que se deben llevar a cabo para disminuir un impacto negativo de algunos proceso o requerimientos. Planteándose así las actividades que se desarrollaran durante el 2024 quedando así programadas en el cronograma del plan de vacantes y previsiones de talento humano.

- Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de mérito.
- Plan pares.



El adecuado uso de esta metodología está enlazado con la actualización correcta y anual de la información.

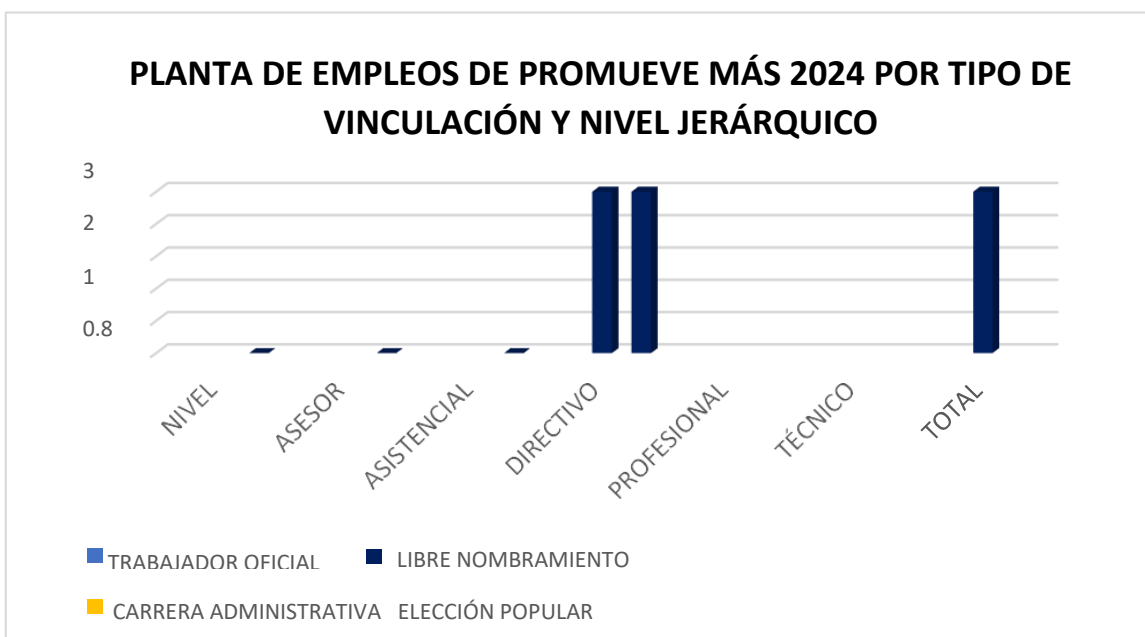
5. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISIÓN

5.1 Análisis de las necesidades de personal.

A continuación, se relacionará la planta de empleos de Promueve más a fecha del 24 de enero 2024.

PLANTA DE EMPLEOS PROMUEVE MAS 2024					
NIVEL	TIPO DE VINCULACIÓN				
NIVEL	CARRERA ADM	ELECCIÓN POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO	TRABAJADOR OFICIAL	TOTAL
ASESOR					0
ASISTENCIAL					0
DIRECTIVO			4		4
PROFESIONAL					
TÉCNICO					
TOTAL			4		
PORCENTAJE %	0,0%	0,0%	100%	0,0%	100%

Tabla 1. Planta de empleos de Promueve más 2024 por tipo de vinculación y nivel jerárquico.



Gráfica 1. Planta de empleos activos de Promueve más, enero de 2024

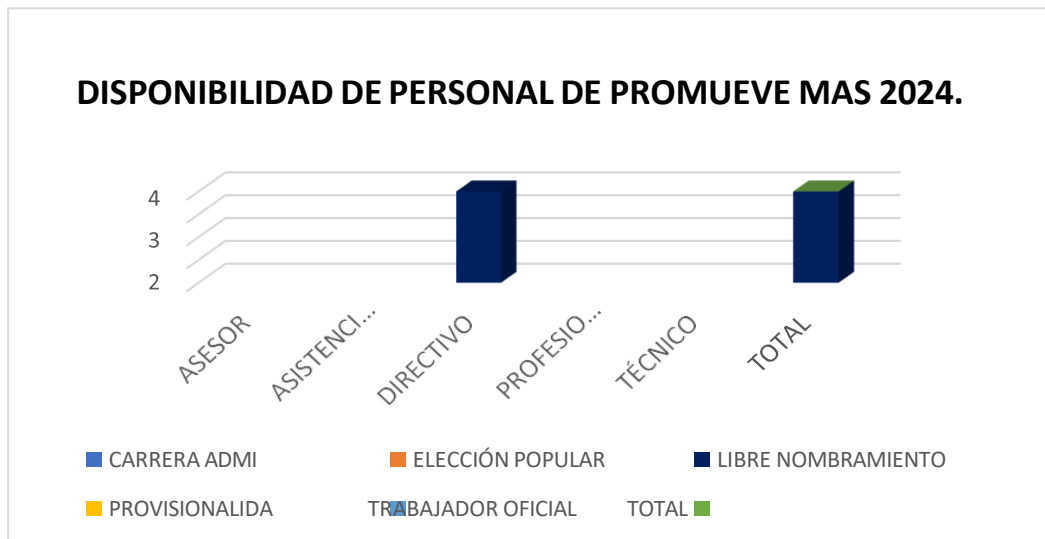


5.2 Análisis de disponibilidad de personal

A continuación, se relacionará la disponibilidad de personal de Promueve más para enero de 2024.

DISPONIBILIDAD DE PERSONAL DE PROMUEVE MAS 2024						
NIVEL	TIPO DE VINCULACIÓN					
NIVEL	CARRERA DMI	ELECCIÓN POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISIO-NALIDA	TRABAJADOR OFICIAL	TOTAL
ASESOR						
ASISTENCIAL						
DIRECTIVO			4			
PROFESIONAL						
TÉCNICO						
TOTAL	0	0	4	0	0	0
PORCENTAJE %	0,00%	0,00%	100%	0,00%	0,00%	100%

Tabla 2. Disponibilidad total de personal de Promueve más por tipo de vinculación y nivel jerárquico.



Es posible evidenciar, que el personal total disponible para el 2024 es un total de 4 cargos y hace parte del grupo jerárquico de directivos.



5.3 Desvinculación

Durante el año 2024 en la entidad fueron desvinculados 3 personas.

DESVINCULADOS 2024	
NIVEL	TOTAL
ASISTENCIAL	0
DIRECTIVO	3
PROFESIONAL	0
TECNICO	0
TOTAL	3
PORCENTAJE %	100%

Tabla 3. Personal desvinculado en Promueve más 2024 por nivel jerárquico.

Para el 2024, se dará inicio con la parametrización e implementación de la entrevista de retiro, con el fin de conocer a precisión las causas de retiro de los funcionarios en la administración. Conllevándonos a prever un alto indicador de rotación, y así lograr desarrollar estrategias de retención y atracción de personal efectivas.

6. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL

Teniendo en cuenta las necesidades del área de talento humano, se plantera las siguientes medidas para garantizar el buen orden y deber ser de los procesos actuales de talento humano para el año 2024:

- Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos y adelanta la CNSC.
- Provisión transitoria de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacantes temporales en empleos de carrera.



6.1 Provisión transitoria de vacantes definitivas en empleos de carrera.

Según la ley 909 de 2004, los empleos de vacancia definitiva al ser provistos por el proceso de concurso de mérito serán provistos de manera transitoria a través de las figuras de nombramiento provisional o de encargo. Logrando así que la entidad pueda proceder transitoriamente los cargos de carrera administrativa en vacancia activa.

7. PLAN DE PARES.

El plan de pares permite identificar los funcionarios por dependencia, el cual deben cubrir las vacantes en ausencia del titular por diferentes situaciones administrativas de manera temporal.

El funcionario dentro de este rol también será el encargado de acompañar al funcionario que ingresa durante su periodo de empalme o entrenamiento, es decir la realización de entrega del cargo.

7.1 Promoción de la inclusión y la diversidad.

Conociendo la importancia de la generación de empleo para los jóvenes en el rango entre 18 y 28 años, promueve más en concordancia con la ley 1955 de 2019 la cual prioriza a la vinculación de los jóvenes garantizando que el 10% del personal nuevo no requieran experiencia profesional para la ocupación de sus cargos.

De acuerdo con lo anteriormente mencionado se deberán llevar a cabo las siguientes acciones:

- Los manuales de funciones y competencias laborales serán modificados y adaptados específicamente en sus funciones y competencias laborales con el fin que no se vea reflejado el requisito en experiencia.
- Dar prioridad a jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

Continuando con las medidas de inclusión laboral en el empleo público y garantizando las medidas la igualdad y condiciones en oportunidades, se plantea la inclusión de personas con discapacidad de acuerdo con el decreto 2011 de 2017, en el que mencionan que las entidades públicas que cuenten entre 1 y 1000 empleados, el 3% de los cargos deberán ser desempeñados por personas con discapacidad para el año 2024.

8. INDICADOR

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición relacionada a continuación:



- 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.