



El empleo
es de todos

UAEOS

PLAN ANUAL DE VACANTES 2022





Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Rafael Antonio González Gordillo
Director Nacional

Ronal Alfonso Torres Torres
Subdirector Nacional

Maribel Reyes Garzón
Directora de Investigación y Planeación

Ehyder Mario Barbosa Perez
Director de las Organizaciones Sociales de Desarrollo

Elaborado por:
Carmen Julia Lizarazo Mojica
Coordinadora Grupo de Gestión Humana

Revisión de forma y corrección de estilo
María Cristina Núñez Duque
Coordinadora de Comunicaciones y Prensa

Diseño y diagramación
Joanyfer Jesseira Fragoso Carrillo
Grupo de Comunicaciones y Prensa

UAEOS

Carrera 10 N° 15-22-62,
Bogotá, D.C., Colombia

PBX: 57+3275252 Fax: 3275248 Línea gratuita: 01 8000 122020

<http://www.uaeos.gov.co> - atencionalciudadano@uaeos.gov.co -

Bogotá D.C., Colombia



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. MARCO NORMATIVO.
2. DEFINICIONES.
3. METODOLOGÍA.
 - 3.1. NÚMERO TOTAL DE EMPLEOS DE PLANTA.
 - 3.2. NÚMERO TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS CARRERA ADMINISTRATIVA.
 - 3.3. NÚMERO TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN ENCARGO.
 - 3.4. NÚMERO TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN PROVISIONALIDAD.
 - 3.5. NÚMERO TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SIN PROVEER DE LA ENTIDAD.
4. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.



INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en la **Ley 909 de 2004**, la **UAEOS**, Artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, el cual establece en su literal **a)** *que serán funciones de las Unidades de Personal: Elaborar los Planes Estratégicos de Recursos Humanos y Elaborar el Plan Anual de Vacantes*”, la entidad acogió las directrices y políticas de Función Pública y lo publica en cada vigencia teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El **Plan Anual de Vacantes** es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos. La administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

Por lo anterior, el insumo de la información del **Plan anual de Vacantes** corresponde a la Planta de Personal establecida por el **Decreto 4124 de 2011** para la **Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias**, conformada por 64 cargos distribuidos en los niveles de **Directivo, cinco (5); Asesor, tres (3); Profesional, cuarenta y tres (43); Técnico, tres (03); Asistencial, diez (10).**



1. MARCO NORMATIVO

El *Plan Anual de Vacantes de la UAEOS*, se fundamenta en el siguiente marco jurídico del Estado Colombiano:

■ Ley 909 de 2004

Literal **b)** artículo 15, el cual 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”

■ Decreto 2482 de 2012

Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual determina “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 1227 de 2005

Artículo 110. Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”

■ Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con 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 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional”.

Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

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”.

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”.

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”.



2. DEFINICIONES

■ Cargo de Carrera Administrativa (Ley 909 de 2004)

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.

■ Plan Anual Vacantes

El **Plan Anual de Vacantes (PAV)** 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)**, 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.

■ Vacantes Definitivas

Las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario
- Por revocatoria del nombramiento



■ 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.

■ 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.

■ Vacantes Definitivas en Provisionalidad

Proceden de manera excepcional y únicamente cuando no existen servidores de carrera administrativa que puedan ser encargados.



3. METODOLOGÍA

La **UAEOS**, formuló el **Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2022**, con el fin de disponer de información actualizada acorde a la siguiente metodología:

1. Número total de **empleos de planta** establecida mediante Decreto por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial).
2. Número total de vacantes definitivas **carrera administrativa de la entidad**, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) con corte al 31 de diciembre de 2021.
3. Número total de vacantes definitivas **de carrera administrativa asignadas** en encargo de la entidad por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) con corte al 31 de diciembre de 2021.
4. Número total de vacantes definitivas de **carrera administrativa asignadas en provisionalidad de la entidad**, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) con corte al 31 de diciembre de 2021.
5. Número total de vacantes definitivas de **carrera administrativa sin proveer de la entidad**, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) con corte al 31 de diciembre de 2021.

A continuación, se presenta **los análisis del número total de vacantes definitivas de carrera administrativa** sin proveer en la entidad a 31 de diciembre de 2021, así:



3.1. Número Total de Empleos de Planta

NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	TOTAL CARGOS PLANTA
Directivo	Director Nacional	25	1	0	1
	Subdirector	23	1	0	0
	Director Técnico	18	2	0	2
	Jefe Oficina de Control Interno	17	1	0	1
Asesor	Jefe Oficina Asesora Jurídica	10	1	0	1
	Asesor	8	2	0	2
Profesional	Profesional Especializado	17	6	0	6
	Profesional Especializado	15	13	0	13
	Profesional Especializado	13	12	0	12
	Profesional Universitario	11	5	0	5
	Profesional Universitario	7	6	0	6
	Profesional Universitario	1	1	0	1
Técnico	Técnico Administrativo	7	3	0	3
Asistencial	Secretaria Ejecutiva	24	1	0	1
	Auxiliar Administrativo	14	2	0	2
	Conductor Mecánico	9	1	0	1
	Auxiliar Administrativo	11	2	0	2
	Secretaria	8	4	0	4
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			64	0	64



3.2. Número Total de Vacantes Definitivas Carrera Administrativa

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NÚMERO DE VACANTES
Secretaria	4178	08	Asistencial	2
Auxiliar Administrativo	4044	09	Asistencial	2
Auxiliar Administrativo	4044	14	Asistencial	1
Técnico Administrativo	3124	07	Asistencial	1
Profesional Universitario	2044	01	Profesional	1
Profesional Universitario	2044	07	Profesional	5
Profesional Universitario	2044	11	Profesional	5
Profesional Especializado	2028	13	Profesional	11
Profesional Especializado	2028	15	Profesional	8
Profesional Especializado	2028	17	Profesional	1
TOTAL				37



3.3. Número Total de Vacantes Definitivas de Carrera Administrativa Asignadas en Encargo

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NÚMERO DE VACANTES EN ENCARGO
Profesional Especializado	2044	13	Profesional	1
Profesional Especializado	2028	15	Profesional	1
Profesional Especializado	2028	15	Profesional	1
Profesional Especializado	2028	15	Profesional	1
Profesional Especializado	2028	17	Profesional	1
TOTAL				5



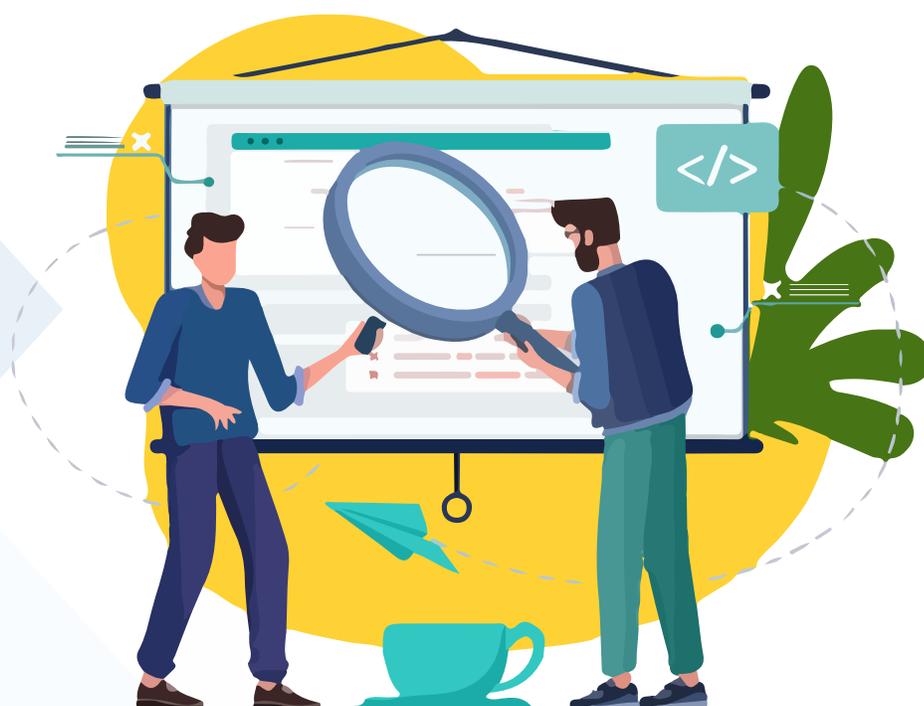
3.4. Número Total de Vacantes Definitivas de Carrera Administrativa Asignadas en Provisionalidad

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NÚMERO DE VACANTES
Secretaria	4178	08	Asistencial	2
Auxiliar Administrativo	4044	09	Asistencial	2
Auxiliar Administrativo	4044	14	Asistencial	1
Técnico Administrativo	3124	07	Asistencial	1
Profesional Universitario	2044	01	Profesional	1
Profesional Universitario	2044	07	Profesional	5
Profesional Universitario	2044	11	Profesional	5
Profesional Especializado	2028	13	Profesional	11
Profesional Especializado	2028	15	Profesional	8
Profesional Especializado	2028	17	Profesional	1
TOTAL				37



3.5. Número Total de Vacantes Definitivas de Carrera Administrativa sin Proveer

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NÚMERO DE VACANTES
Secretaria	4178	08	Asistencial	0
Auxiliar Administrativo	4044	09	Asistencial	0
Auxiliar Administrativo	4044	14	Asistencial	0
Técnico Administrativo	3124	07	Asistencial	0
Profesional Universitario	2044	01	Profesional	0
Profesional Universitario	2044	07	Profesional	0
Profesional Universitario	2044	11	Profesional	0
Profesional Especializado	2028	13	Profesional	0
Profesional Especializado	2028	15	Profesional	0
Profesional Especializado	2028	17	Profesional	0
TOTAL				0



4. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

La **UAEOS**, acoge lo definido en la **Ley 1821 de 2016**, la cual señala:

“Artículo 1°. (Artículo corregido por el artículo 1 del Decreto 321 de 2017). La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de **setenta (70) años**. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia.

“Artículo 2°. La presente **ley no modifica la legislación sobre el acceso al derecho a la pensión de jubilación**. Quiénes, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. A las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la presente ley, no les será aplicable lo dispuesto en el **parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003.**”

“Artículo 3°. Esta **ley no modifica el régimen de acceso** a ningún cargo público, ni el de permanencia y retiro de los mismos, salvo en la edad máxima de retiro forzoso aquí fijada. Tampoco modifica las condiciones, requisitos, circunstancias y demás situaciones establecidas en el régimen general y los regímenes especiales que regulan el acceso al derecho a la pensión de jubilación.”

La Ley amplía de 65 a 70 años la edad máxima para desempeñar funciones públicas en el Estado, a los servidores públicos que prestan sus servicios en las ramas del poder público, órganos autónomos e independientes, órganos de control, entidades o agencias públicas y a los particulares que cumplen funciones públicas, con excepción de los funcionarios de elección popular y los mencionados en el **Decreto 2400 de 1968**, modificado por el **Decreto Ley 3074 de 1968**.

Teniendo en cuenta la normatividad que regula la materia, **la entidad a través de la Subdirección Nacional, Grupo de Gestión Humana**, analizó las historias laborales de los servidores públicos de la planta de personal, con el fin de establecer el retiro de aquellos que cumplan la edad de retiro forzoso o les falta un tiempo considerable para llenar el requisito de las semanas cotizadas exigidas para tener el derecho a la pensión de vejez, definiendo a la fecha ningún servidor público se encuentra en edad de retiro forzoso.



UAEOS

Carrera 10 N° 15-22-62,
Bogotá, D.C., Colombia

PBX: 57+3275252 Fax: 3275248 Línea gratuita: 01 8000 122020

<http://www.uaeos.gov.co> - atencionalciudadano@uaeos.gov.co -

Bogotá D.C, Colombia

