

### 

**PLAN ANUAL DE VACANTES UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL - UAERMV 2023**

Bogotá, D.C. enero de 2023

Tabla de contenido

[1. INTRODUCCIÓN 3](#_Toc125734074)

[2. OBJETIVO GENERAL 3](#_Toc125734075)

[2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3](#_Toc125734076)

[3. CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES 4](#_Toc125734077)

[4. METODOLOGÍA 5](#_Toc125734078)

[5. PLAN ANUAL DE VACANTES UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL REPORTADO AL DAFP. 5](#_Toc125734079)

[6. PROCESOS MERITOCRÁTICOS. 7](#_Toc125734080)

Índice de tablas.

[Tabla 3 Reporte de Vacantes de la UAERMV. 6](#_Toc125734038)

[Tabla 4 Vacantes Definitivas de la UAERMV 31 de diciembre de 2022. 8](#_Toc125734039)

# INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial (UAERMV) y cuales en procesos de selección meritocrática. Esta información facilita la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del recurso humano.

Así mismo, y en concordancia con lo estipulado en el literal b del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, les corresponde a las unidades de personal “*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;*”

# OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo identificar las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa de la UAERMV con el fin de servir como insumo para el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) facilitando la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

La información consolidada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, será trasladada a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), conforme a lo señalado en el literal d del artículo 14 de la Ley 909 de 2004.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

* Trazar estrategias de planeación anual de la previsión del Talento Humano, identificando la necesidad de planta de personal requerido por la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, esperando proveer de manera práctica las vacantes definitivas que se generen en la entidad.
* Actualizar de manera permanente la información de los cargos vacantes que se vayan generando en la planta de personal de la Unidad.
* Establecer las necesidades de la planta de personal de la Unidad para garantizar el cumplimiento de su misión y sus funciones.

# CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

El Decreto 1083 de 2015 establece, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos se pueden desarrollar en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial

* Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
* Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.
* Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales
* Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
* Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

El presente plan está basado en los empleos pertenecientes a la carrera administrativa, según los dispuesto en el literal b del artículo 15 de 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*.”.

# METODOLOGÍA

La información relacionada con el Plan Anual de Vacantes es recolectada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP a través de la herramienta denominada Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión en adelante (FURAG) que funciona mediante un aplicativo en línea a través del cual se capturan, monitorean y evalúan los avances en la implementación de las políticas de gestión y desempeño de la vigencia anterior al reporte, para este caso 2022.

Lo anterior obedece a que la captura de información a través del FURAG se realiza con corte a 31 de diciembre de la vigencia anterior, es decir, la información reportada en el presente documento corresponde al 31 de diciembre de 2022.

Teniendo en cuenta lo anterior, adicional o lo que corresponde por norma, se mostrará la información que corresponde a lo reportado a la CNSC en el último proceso meritocrático.

# PLAN ANUAL DE VACANTES UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL REPORTADO AL DAFP[[1]](#footnote-2).

A través del FURAG, la UAERMV dio respuesta a las siguientes preguntas:

1. Indique el número total de empleos con que cuenta la entidad en su planta de personal, con corte al 31 de diciembre (aprobados por norma).
2. Indique el número total de empleos con que cuenta la entidad en su planta de personal, con corte al 31 de diciembre (aprobados por asignación presupuestal).
3. Del total de empleos con asignación presupuestal con corte a 31 de diciembre, indique cuántos tienen las siguientes naturalezas.
4. Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal al 31 de diciembre, indique el número de ellos por nivel jerárquico.
5. Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal al 31 de diciembre, indique el total de estos empleos que se encuentran en vacancia definitiva por nivel jerárquico.
6. Indique el número de servidores públicos nombrados en provisionalidad en cargos de carrera administrativa, que se encuentran en vacancia definitiva, con corte a 31 de diciembre.
7. Indique el número de servidores públicos nombrados en encargo, en cargos de carrera administrativa, que se encuentran en vacancia definitiva, con corte a 31 de diciembre.
8. Reporte el número total de cargos de carrera administrativa sin proveer, de las vacantes definitivas, con corte al 31 de diciembre.
9. Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal al 31 de diciembre y que se encuentran en vacancia definitiva, indique el número de estos empleos que se sometieron o están sometiendo a concurso de mérito.

De lo anterior se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 3 Reporte de Vacantes de la UAERMV.

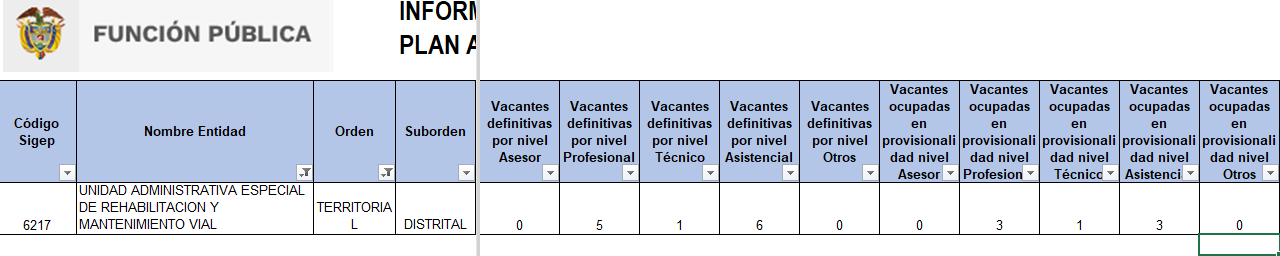








Fuente: Plan Anual de Vacantes 2021 - DAFP



Fuente: Plan Anual de Vacantes 2022 - DAFP

# PROCESOS MERITOCRÁTICOS.

La Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UMV cumpliendo con lo establecido en la Constitución Política de Colombia en lo relacionado con el empleo público y fortaleciendo el principio del mérito en la carrea administrativa, participó en el proceso de selección Distrito Capital No. 4 a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC, el cual culmino con el nombramiento de 10 Servidores Públicos nombrados en periodo de prueba los cuales 2 fueron ofertados en concurso de acenso como lo señala el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.

En esta línea, el desarrollo de este proceso meritocrático implica la incursión, por primera vez, de elementos normativos para el ascenso en la carrera administrativa. La Ley 1960 de 2019[[2]](#footnote-3) en su artículo 2 establece “*La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función. (…)”* subrayado fuera de texto.

Lo anterior, requiere que la CNSC adelante procesos meritocráticos mixtos, en donde converjan, en un mismo proceso para proveer vacantes definitivas, concursos abiertos y de ascenso. La norma ha señalado que hasta un 30% de las vacantes definitivas deberán proveerse a través de concursos de ascenso y, el restante de las vacantes, a través de concursos abiertos.

Los procesos de selección mixtos tienen dos modalidades. La primera denominada concursos abiertos, en donde podrán participar todas las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos, y la segunda, concursos de ascenso o cerrado, que tienen como finalidad permitir la movilidad vertical a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

Las vacantes definitivas se tomarán de aquellos empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y no tienen un titular con derechos de carrera, en esta situación se podrán encontrar empleos que estén provistos de forma provisional, que empleados de carrera se encuentran en encargo o que no estén provistos.

Ahora bien. con corte a 31 de diciembre de 2022, las vacantes definitivas de la UAERMV son 10, distribuidas de la siguiente forma:

Tabla 4 Vacantes Definitivas de la UAERMV 31 de diciembre de 2022.

| **Nivel Jerárquico** | **Denominación Empleo** | **Código Empleo** | **Grado** | **No. de Cargos** | **Dependencia (Estructura Organizacional)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Profesional  (5) | Profesional Especializado | 222 | 05 | 1 | Oficina de Control Disciplinario Interno |
| Profesional Especializado | 222 | 3 | 2 | Secretaria General |
| Profesional Especializado | 222 | 3 | Oficina de Control Disciplinario Interno |
| Profesional Universitario | 219 | 2 | 1 | Secretaria General |
| Profesional Universitario | 219 | 1 | 1 | Oficina Asesora de Planeación |
| Técnico  (1) | Técnico Operativo | 314 | 1 | 1 | Gerencia de Producción |
| Asistencial  (4) | Auxiliar Administrativo | 407 | 4 | 1 | Secretaria General |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 3 | 1 | Secretaria General |
| Secretario Ejecutivo | 425 | 3 | 1 | Secretaria General |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 2 | 1 | Secretaria General |
| **Total, de vacantes definitivas** | | | | **10** |  |

Fuente: 3 – Elaboración SG - Proceso Gestión de Talento Humano - PGTHU

**REVISIÓN Y APROBACIÓN:**

| **Elaborado y/o Actualizado por:** | **Validado por**  **Líderes (Estratégico u Operativo) del Proceso:** | **Aprobado:** |
| --- | --- | --- |
| **CARLOS ENRIQUE CAMELO CASTILLO**  Profesional Especializado – Proceso de Gestión de Talento Humano  **NATALI PÁEZ CASTELLANOS**  Contratista – GTHU  **JOHN CESAR GUACHETÁ BENAVIDES**  Contratista – SG  **MARTHA INÉS RODRIGUEZ GALINDO**  Contratista – GTHU |  | Firma: |
| **Acompañamiento Asesor OAP:** |
| **PAULA LIZZETTE RUIZ CAMACHO** Contratista/ Proceso DESI |
| **MARTHA PATRICIA AGUILAR COPETE**  Secretaria General | **JUAN HERNANDO LIZARAZO JARA**  Jefe Oficina Asesora de Planeación ( E ) |

**CONTROL DE CAMBIOS:**

| **VERSIÓN** | **DESCRIPCIÓN** | **FECHA** | **APROBADO**  **Representante de la Alta Dirección SIG** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Se elabora plan anual de vacantes teniendo en cuenta los lineamientos normativos vigentes. | Enero 2020 | Jefe Oficina Asesora de Planeación |
| 2 | Se actualiza el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2021 teniendo en cuenta los lineamientos normativos vigentes. | febrero 2021 | Jefe Oficina Asesora de Planeación |
| 3 | Se actualiza el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2022 teniendo en cuenta los lineamientos normativos vigentes. | enero 2022 | Jefe Oficina Asesora de Planeación |
| 4 | Se actualiza el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2023 teniendo en cuenta los lineamientos normativos vigentes, este plan se presentó para aprobación en el Comité Institucional De Gestión y Desempeño del día 31 de enero de 2023. | enero 2023 | Jefe Oficina Asesora de Planeación |

1. <https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-plan-anual-de-vacantes> [↑](#footnote-ref-2)
2. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones" [↑](#footnote-ref-3)