

PLAN ANUAL DE PROVISIÓN

DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS 2023

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS**

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**Enero 2023**



1

***Javier Andrés Baquero Maldonado***

***Director General (E)***

***Rubén Darío Perilla Cárdenas***

***Subdirector Administrativo***

***Comité Institucional de Gestión y Desempeño***

*Julián Camilo Amado Velandia*

*César Mauricio Beltrán López*

*Sandra Beatriz Alvarado Salcedo*

*Álvaro Raúl Parra Eraso*

*Albeiro Antonio Porras Álvarez*

*Hermes Humberto Forero Moreno*

*Fredy Ferley Aldana Arias*

*Rubén Darío Perilla Cárdenas*

*Yesly Alexandra Roa Mendoza*

***Equipo de trabajo***

*Karen Niño Ramírez*

*Jacquelinne Farfan Sanchez*

*Profesionales designadas por la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano para la formulación del Plan*



2

TABLA DE CONTENIDO

[1. INTRODUCCIÓN 4](#_Toc124953579)

[2. MARCO NORMATIVO 5](#_Toc124953580)

[3. OBJETO 7](file:///C%3A%5CUsers%5Cjacquelinne.farfan%5CDownloads%5CPlan%20Anual%20de%20Provisi%C3%B3n%20de%20Vacantes%20y%20Previsi%C3%B3n%20de%20recursos%202023%20%20Pend%20%281%29.docx#_Toc124953581)

[4. ALCANCE 7](file:///C%3A%5CUsers%5Cjacquelinne.farfan%5CDownloads%5CPlan%20Anual%20de%20Provisi%C3%B3n%20de%20Vacantes%20y%20Previsi%C3%B3n%20de%20recursos%202023%20%20Pend%20%281%29.docx#_Toc124953582)

[5. DEFINICIONES 7](file:///C%3A%5CUsers%5Cjacquelinne.farfan%5CDownloads%5CPlan%20Anual%20de%20Provisi%C3%B3n%20de%20Vacantes%20y%20Previsi%C3%B3n%20de%20recursos%202023%20%20Pend%20%281%29.docx#_Toc124953583)

[5.1 EMPLEO PÚBLICO 7](#_Toc124953584)

[5.2 CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES 7](#_Toc124953585)

[6. PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS 8](file:///C%3A%5CUsers%5Cjacquelinne.farfan%5CDownloads%5CPlan%20Anual%20de%20Provisi%C3%B3n%20de%20Vacantes%20y%20Previsi%C3%B3n%20de%20recursos%202023%20%20Pend%20%281%29.docx#_Toc124953586)

[6.1 EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA 8](#_Toc124953587)

[6.2 EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN 9](#_Toc124953588)

[6.3 TRASLADO 9](#_Toc124953589)

[6.4. REUBICACIÓN 10](file:///C%3A%5CUsers%5Cjacquelinne.farfan%5CDownloads%5CPlan%20Anual%20de%20Provisi%C3%B3n%20de%20Vacantes%20y%20Previsi%C3%B3n%20de%20recursos%202023%20%20Pend%20%281%29.docx#_Toc124953590)

[6.5. ENCARGO 10](#_Toc124953591)

[6.6 ASCENSO 11](#_Toc124953592)

[7. PERMANENCIA Y RETIRO DE LOS EMPLEOS 11](file:///C%3A%5CUsers%5Cjacquelinne.farfan%5CDownloads%5CPlan%20Anual%20de%20Provisi%C3%B3n%20de%20Vacantes%20y%20Previsi%C3%B3n%20de%20recursos%202023%20%20Pend%20%281%29.docx#_Toc124953593)

[7.1 PERMANENCIA 11](#_Toc124953594)

[7.2 RETIRO 12](#_Toc124953595)

[8. METODOLOGÍA 13](#_Toc124953596)

[8.1. IDENTIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO A VACANTES 13](#_Toc124953597)

[8.2. FORMA DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA UAESP 13](#_Toc124953598)

[8.2.1 Provisión empleos de libre nombramiento y remoción 14](#_Toc124953599)

[8.2.2 Provisión empleos carrera administrativa 14](#_Toc124953600)

[9. PLANTA DE PERSONAL 14](#_Toc124953601)

[9.1. HISTÓRICO DE LA PLANTA DE PERSONAL 16](#_Toc124953602)

[9.2. DISTRIBUCIÓN PLANTA POR TIPO DE VINCULACIÓN 17](#_Toc124953603)

[9.3. DISTRIBUCIÓN PLANTA POR NIVEL JERÁRQUICO 17](#_Toc124953604)

[9.4. ESTADO DE PROVISIÓN PLANTA DE PERSONAL 18](#_Toc124953605)

[9.5. PROVISIÓN CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN (LNR) 19](#_Toc124953606)

[9.6. PROVISIÓN CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA 19](#_Toc124953607)

[10. ESTADO DE LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA 20](#_Toc124953608)

[11. PREVISIÓN DE LOS RECURSOS 21](#_Toc124953609)

[11.1. PROYECCIÓN PRESUPUESTAL PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 21](file:///C%3A%5CUsers%5Cjacquelinne.farfan%5CDownloads%5CPlan%20Anual%20de%20Provisi%C3%B3n%20de%20Vacantes%20y%20Previsi%C3%B3n%20de%20recursos%202023%20%20Pend%20%281%29.docx#_Toc124953610)

[11.2. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA NÓMINA DEL PERSONAL 25](#_Toc124953611)

[12. ACCIONES 27](#_Toc124953612)

[12.1 Provisión de vacantes: 27](#_Toc124953613)

[12.2 Previsión de recursos: 27](#_Toc124953614)

[13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 28](#_Toc124953615)

##  1. INTRODUCCIÓN

Es Misión de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, Garantizar la prestación, coordinación, supervisión y control de los servicios de recolección, transporte, disposición final, reciclaje y aprovechamiento de residuos sólidos, la limpieza de vías y áreas públicas; los servicios funerarios en la infraestructura del Distrito y el servicio de alumbrado público.

Teniendo en cuenta que las entidades distritales se enmarcan la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 - 2030 “Talento que ama Bogotá”, cuyo objetivo general es “potenciar el talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar” y la cual tiene como uno de sus objetivos específicos “empoderar el talento humano de las Entidades públicas distritales”, cuyo cumplimiento prevé el aumento del índice de calidad de vida del Talento Humano y el incremento del porcentaje de favorabilidad de Bienestar Laboral (BIENLAB).

Se hace necesario que la Subdirección Administrativa y Financiera realice la planeación del talento humano para una gestión eficaz que permite articular los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales.

Es así, como el Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos, hacen parte Integral del Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad. Este documento le permite realizar la planeación anual de los empleos que conforman la planta de Personal de la entidad y los recursos necesarios para su provisión, de tal forma que se garantice la adecuada prestación de los servicios a cargo de la entidad, el cumplimiento de la misión, el logro de los objetivos y metas institucionales.

El presente plan se articula con las estrategias institucionales es especial con el siguiente objetivo estratégico:

* **Fortalecimiento Institucional:** Incrementar la efectividad de la Gestión Pública de la UAESP, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, apoyada en la innovación institucional, el cambio tecnológico, la toma de decisiones articulada a un sistema integrado de información, con el fin de garantizar la prestación de los servicios públicos a su cargo con transparencia, integridad y calidad, logrando estándares más altos en dicha prestación, atendiendo las necesidades de la ciudadanía, el plan de desarrollo y generando valor público, en cumplimiento de la política de austeridad en el gasto y en coherencia con la defensa del interés público.

##  2. MARCO NORMATIVO

El presente Plan, se fundamenta en la siguiente normatividad, para la estructuración del Plan Anual de Empleos Vacantes de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos.

|  |  |
| --- | --- |
| **NORMATIVIDAD** | **DESCRIPCIÓN** |
| **Ley 909 de 2004** | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposicionesLiteral b) artículo 15 del Capítulo II, 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" yEl numera 1 del artículo 17, Planes y plantas de empleos. Que establece *“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos (…)”* |
| **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** | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. |
| **Decreto 648 de 2017** | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública |
| **Decreto 612 de 2018** | Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado |
| **Decreto 815 de 2018** | Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos" |
| **Ley 1960 de 2019****Decreto 1083 de 2015** | Finalmente, se reitera que, de conformidad con las disposiciones del artículo 2° de la Ley 1960 de 2019 y del artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, “los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la (…) [CNSC], deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo (…) OPEC (…), con la periodicidad y los lineamientos que éstaestablezca”. |
| **Circular 0117 de 2019 del DAFP** | Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos. |
| **Circular externa 008 de 2021 de CNSC** | Instrucciones para el reporte de información sobre la provisión de las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa y el trámite de solicitud de uso de las Listas de Elegibles |
| **Circular externa 011 de 2021 de CNSC** | Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) |
| **Resolución UAESP 590 de 2021**  | Por la cual se reglamenta la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo. |

## 3. OBJETO

El Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, tienen como objeto, establecer los lineamientos para la planeación anual de la provisión de empleos y de los recursos necesarios, conforme a la dinámica de la Planta de Personal de la entidad, para contar con el personal idóneo que dé respuesta a las necesidades de las áreas para el cumplimiento de los planes, objetivos y metas institucionales.

## 4. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos, hacen parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la UAESP, este se formula con el análisis de la planta de personal, el estado de provisión con corte a 31 de diciembre del 2022 continúa con el análisis y proyección de recursos para contar con la planta de personal de la vigencia 2023.

Finalmente se concluye con las acciones a desarrollar a corto plazo para el logro de los propósitos aquí dispuestos, su vigencia es de un (1) año a partir del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023.

## 5. DEFINICIONES

## EMPLEO PÚBLICO

Según lo establecido en el artículo 2° del Decreto 770 de 2005, se define el empleo público como “*el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado*” Igualmente señala que las competencias laborales funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

## CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES[[1]](#footnote-1)

* **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.
* **NIVEL ASESOR:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional, hay que tener en cuenta que la CNSC no pertenece a ningún órgano del poder público, pero se asemeja a las entidades pertenecientes a dicho sector.
* **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 las tareas propias de los niveles superiores, de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

## 6. PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS

Los Empleos Públicos pueden ser provistos de manera definitiva por medio de concurso de mérito o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de la provisión varían dependiendo de la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Conforme el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, se considera que un empleo está en vacante definitivamente por las siguientes causales:

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.

##  6.1 EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará teniendo en cuenta el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017, en el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

**PARÁGRAFO 1º.** Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

 **PARÁGRAFO 2º.** Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.

2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

##  6.2 EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

##  6.3 TRASLADO

Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

De acuerdo los citados Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 a las características del traslado son los siguientes:

* El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva
* Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares
* Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
* Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo
* El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado
* Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio
* Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio

## 6.4. REUBICACIÓN

De acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.5.4.6 Decreto 648 de 2017:

La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.

##  6.5. ENCARGO

De acuerdo al Decreto 1960 de 2019 en su Artículo 1. El artículo [24](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#24) de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO [24](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#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 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.

##  6.6 ASCENSO

De acuerdo con lo señalado en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019

El artículo [29](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#29) de la Ley 909 de 2004 quedará así:

ARTÍCULO 29. Concursos. 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.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad 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.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes para proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.
2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.
3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.
4. Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

## 7. PERMANENCIA Y RETIRO DE LOS EMPLEOS

##  7.1 PERMANENCIA

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 37 de la Ley 909 de 2004, así:

1. Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
2. Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
3. Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al l procedimiento establecido por la entidad.
4. Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

##  7.2 RETIRO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado. Teniendo en cuenta el artículo 2 del Decreto 648 de 2017, donde establecen las causales de retiro del servicio.

ARTÍCULO 2º. Modifíquese el Capítulo 1 del Título 11 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, relativo a las causales de retiro, el cual quedará así:

ARTÍCULO 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.

3) Renuncia regularmente aceptada.

4) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.

5) Invalidez absoluta.

6) Edad de retiro forzoso.

7) Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

8) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

9) Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5º de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.

10) Orden o decisión judicial.

11) Supresión del empleo.

12) Muerte.

13) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

De acuerdo con la información histórica de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, la causal de retiro más recurrente es la solicitud de vacancia definitiva por ascenso en carrera administrativa, además de retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez, es por esto que el presente plan, dará respuesta oportuna a estas vacantes a través de la modalidad de provisión que aplique para cada caso.

##  8. METODOLOGÍA

##  8 . 1 IDENTIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO A VACANTES

Con el fin de realizar la formulación tanto del Plan de provisión de vacantes como del de previsión de recursos de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, para la vigencia 2023 se contempló lo indicado en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, de la siguiente manera:

1. Análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.
2. Revisión de las formas para proveer las vacantes de acuerdo con la normatividad vigente.
3. Gestionar la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

Para el seguimiento, la Subdirección Administrativa y Financiera a través del proceso de Talento Humano llevará el control permanente de los empleos, de la previsión de sus recursos y realizará el seguimiento, control y registro en los instrumentos establecidos para este fin por las entidades del orden tanto distrital como nacional, así:

* Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), a través del SIDEAP.
* Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), a través del SIMO.

Con el fin de tener un control de vacantes, el proceso de talento humano, contará con una base de datos que permita evidenciar el estado de provisión de los cargos, y dará cumplimiento al procedimiento de vinculación y retiro, procedimiento de encargos y normatividad que regula la materia.

##  8.2. FORMA DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA UAESP

La provisión de los empleos vacantes de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos se realizará de la siguiente manera en la vigencia 2023:

## Provisión empleos de libre nombramiento y remoción

* + - * Vacantes temporales

Estos empleos podrán proveerse temporalmente mediante la figura de encargo con un servidor de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo, o por tres (3) meses, previo cumplimiento a los requisitos exigidos para el desempeño de estos, en caso de tratarse de una vacante definitiva.

* + - * Vacantes Definitivas

La Entidad proveerá estos empleos teniendo en cuenta la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del Artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 1° del Decreto 1338 de 2015*.*

## Provisión empleos carrera administrativa

 **Provisión transitoria de vacantes de empleos de Carrera Administrativa:**

Se proveerán transitoriamente las vacantes definitivas o temporales que surjan de los empleos de carrera administrativa, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 y la Resolución UAESP N° 590 de 2021 “*Por la cual se reglamenta la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo”.*

 **Provisión Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos:**

Con el fin de proveer en la vigencia 2023 definitivamente las vacantes, la UAESP mantendrá la actualización y reporte permanente a la Comisión Nacional del Servicio Civil de las vacantes definitivas que se vayan generando en la planta de personal de la UAESP, conforme a las diversas situaciones administrativas que se presenten.

Actualmente, la UAESP, reporta en SIMO 4.0 de la CNSC, las vacancias definitivas con el fin de proveer a través del uso de las listas de elegibles vigentes producto de la Convocatoria No. 823 de 2018, o que estas vacantes sean tenidas en cuenta para que sean surtidas mediante merito para nuevas convocatorias dadas para las entidades distritales a través de concurso de la CNSC.

##  9. PLANTA DE PERSONAL

La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos contaba con una planta de personal compuesta por 160 cargos, establecida mediante Acuerdo 002 de 2012 “*Por el cual se modifica la Planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos*” modificada por el Acuerdo 002 de 2021 “*Por el cual se crea un empleo en la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP*” y Acuerdo 005 de 2021” *Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos -UAESP”*. Conformando una planta de personal de 162 cargos.

 A continuación, se relaciona información respecto a la estructura de la planta de personal y su provisión al 31 de diciembre de 2022.

|  |
| --- |
| **NIVEL DIRECTIVO**  |
| **Código del Empleo** | **Denominación** | **Naturaleza del Empleo** | **Grado** | **Cantidad de Cargos** |
| 006 | JEFE DE OFICINA | LIBRE NOMBRAMIENTO | 6 | 2 |
| 006 | JEFE DE OFICINA | PERIODO FIJO | 6 | 1 |
| 050 | DIRECTOR O GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA | LIBRE NOMBRAMIENTO | 9 | 1 |
| 068 | SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO | LIBRE NOMBRAMIENTO | 7 | 1 |
| 084 | SUBDIRECTOR O SUBGERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA | LIBRE NOMBRAMIENTO | 7 | 5 |
| **NIVEL ASESOR** |
| **Código del Empleo** | **Denominación** | **Naturaleza del Empleo** | **Grado** | **Cantidad de Cargos** |
| 105 | ASESOR | LIBRE NOMBRAMIENTO | 5 | 4 |
| 115 | JEFE DE OFICINA ASESORA | LIBRE NOMBRAMIENTO | 5 | 1 |
| 115 | JEFE DE OFICINA ASESORA | LIBRE NOMBRAMIENTO | 6 | 1 |
| **NIVEL PROFESIONAL** |
| **Código del Empleo** | **Denominación** | **Naturaleza del Empleo** | **Grado** | **Cantidad de Cargos** |
| 215 | ALMACENISTA GENERAL | CARRERA ADMINISTRATIVA | 24 | 1 |
| 219 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | CARRERA ADMINISTRATIVA | 10 | 5 |
| 219 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | CARRERA ADMINISTRATIVA | 12 | 57 |
| 222 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | CARRERA ADMINISTRATIVA | 24 | 18 |
| 222 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | CARRERA ADMINISTRATIVA | 26 | 16 |
| 222 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | LIBRE NOMBRAMIENTO | 26 | 1 |
| **NIVEL TECNICO** |
| **Código del Empleo** | **Denominación** | **Naturaleza del Empleo** | **Grado** | **Cantidad de Cargos** |
| 314 | TECNICO OPERATIVO | CARRERA ADMINISTRATIVA | 18 | 17 |
| 314 | TECNICO OPERATIVO | TRANSITORIO | 18 | 1 |
| **NIVEL ASISTENCIAL** |
| **Código del Empleo** | **Denominación** | **Naturaleza del Empleo** | **Grado** | **Cantidad de Cargos** |
| 407 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | CARRERA ADMINISTRATIVA | 8 | 9 |
| 407 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | CARRERA ADMINISTRATIVA | 27 | 1 |
| 425 | SECRETARIO EJECUTIVO | CARRERA ADMINISTRATIVA | 21 | 9 |
| 425 | SECRETARIO EJECUTIVO | CARRERA ADMINISTRATIVA | 27 | 1 |
| 425 | SECRETARIO EJECUTIVO | LIBRE NOMBRAMIENTO | 27 | 1 |
| 470 | AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES | CARRERA ADMINISTRATIVA | 8 | 2 |
| 480 | CONDUCTOR | CARRERA ADMINISTRATIVA | 14 | 6 |
| 480 | CONDUCTOR | LIBRE NOMBRAMIENTO | 14 | 1 |
| **TOTAL CARGOS** | **Ciento Sesenta y dos (162)** |

##  9.1. HISTÓRICO DE LA PLANTA DE PERSONAL

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AÑO** | **ACTO ADM.**  | **DIRECTIVOS** | **ASESOR** | **PROFESIONAL** | **TÉCNICO** | **ASISTENCIAL** | **TOTAL** |
| **1995** | DECRETO No. 783/1994 | 1 | 0 | 19 | 2 | 12 | 34 |
| **2007** | ACUERDO No. 003/2007  | 7 | 3 | 17 | 2 | 12 | 41 |
| **2008** | ACUERDO No. 03/2008  | 6 | 3 | 17 | 2 | 12 | 40 |
| **2012** | ACUERDO No. 02/2012  | 9 | 6 | 98 | 17 | 30 | 160 |
| **2021** | ACUERDO No. 02/2021 | 9 | 6 | 98 | 18 | 30 | 161 |
| **2021** | ACUERDO No. 05/2021 | 10 | 6 | 98 | 18 | 30 | 162 |

##  9.2. DISTRIBUCIÓN PLANTA POR TIPO DE VINCULACIÓN

La Siguiente es la distribución de los cargos de la UAESP que conforman la planta de personal según su naturaleza.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TIPO DE VINCULACION** | **N° CARGOS**  | **%**  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA | 140 | 86,4% |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION | 18 | 11,1% |
| PERIODO FIJO | 1 | 0,6% |
| PROVISIONAL | 2 | 1,3% |
| PROVISIONAL TRANSITORIO | 1 | 0,6% |
| TOTAL GENERAL  | 162 | 100,0% |

Distribución por tipo de vinculación

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2022

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TIPO DE VINCULACION** | **N° CARGOS**  | **%**  |
| DIRECTIVO | 10 | 6% |
| ASESOR  | 6 | 4% |
| PROFESIONAL  | 98 | 60% |
| TECNICO | 18 | 11% |
| ASISTENCIAL | 30 | 19% |
| Total general | 162 | 100% |

##  9.3. DISTRIBUCIÓN PLANTA POR NIVEL JERÁRQUICO

Distribución por nivel jerárquico

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2022

##  9.4. ESTADO DE PROVISIÓN PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la UAESP está principalmente compuesta por cargos de Carrera Administrativa que representan el 86.4 %, seguido por cargos de Libre Nombramiento y Remoción con una representación del 11.1 %, provisional con un 1.3%, finalizando con cargo de Periodo Fijo con 0.6 % y cargo transitorio por orden judicial con 0.6%.

Teniendo en cuenta lo anterior, y conforme al estado de provisión de la planta de personal al 31 de diciembre de 2022, se cerró la vigencia con el 96% de provisión de los cargos y el 4% de vacancia (temporales y definitivas), como se muestra a continuación:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cargo** | **Código**  | **Grado** | **N° Cargos Definidos**  | **N° cargosprovistos** | **N° cargos vacantes** |
| ALMACENISTA GENERAL | 215 | 24 | 1 | 1 |   |
| ASESOR | 105 | 5 | 4 | 4 |   |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 8 | 9 | 8 | 1 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 27 | 1 | 1 |   |
| AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES | 470 | 8 | 2 | 2 |   |
| CONDUCTOR | 480 | 14 | 7 | 7 |   |
| DIRECTOR GENERAL UNIDAD DESCENTRALIZADA | 50 | 9 | 1 | 1 |   |
| JEFE DE OFICINA | 6 | 6 | 3 | 3 |   |
| JEFE DE OFICINA ASESORA  | 115 | 5 | 1 | 1 |   |
| JEFE DE OFICINA ASESORA  | 115 | 6 | 1 | 1 |   |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO  | 222 | 24 | 18 | 18 |   |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO  | 222 | 26 | 17 | 17 |   |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 10 | 5 | 3 | 2 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 12 | 57 | 53 | 4 |
| SECRETARIO EJECUTIVO | 425 | 21 | 9 | 8 | 1 |
| SECRETARIO EJECUTIVO | 425 | 27 | 2 | 2 |   |
| SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO  | 68 | 7 | 1 | 1 |   |
| SUBDIRECTOR TECNICO  | 84 | 7 | 5 | 5 |   |
| TECNICO OPERATIVO | 314 | 18 | 18 | 17 | 1 |
| **TOTAL GENERAL**  |  |  | **162** | **153** | **9** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Estado** | **N° Cargos** | **% Representación** |
| N° cargos provistos  | 153 | 96% |
| N° cargos vacantes  | 9 | 4% |
| **Total** | **162** | 100% |

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano. Construcción propia. 2022

De la misma manera, a continuación, se refleja el estado de provisión de los cargos al 31 de diciembre de 2022, según el tipo de cargo y el tipo de vinculación:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NATURALEZA DEL CARGO**  |  **NUMERO DE CARGOS**  | **ESTADO** |  **NUMERO DE CARGOS PROVISTOS**  |  **% PROVISION**  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA | 142 | PROVISIONAL | 2 | 1% |
| ENCARGO  | 11 | 7% |
| VACANCIA  | 9 | 6% |
| CARRERA ADMINISTRATIVA  | 120 | 74% |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION | 18 | LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION | 18 | 11% |
| PERIODO FIJO | 1 | NOMBRAMIENTO PERIODO FIJO | 1 | 1% |
| PROVISIONAL TRANSITORIO | 1 | PROVISIONAL TRANSITORIO | 1 | 1% |
| **TOTALES**  | 162 |  | 162 | 100% |

 Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano. Construcción propia. 2022

##  9.5. PROVISIÓN CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN (LNR)

Del total de cargos de Libre Nombramiento y Remoción en los diferentes Niveles, al 31 de diciembre de 2022 estuvo provisto el 100%, de la siguiente manera:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NIVEL** | **PROVISTOS** | **VACANTE DEFINITIVA** | **VACANTE TEMPORAL** | **TOTAL CARGOS**  | **% PROVISION** |
| Directivo | 9 | 0 | 0 | 9 | 100% |
| Asesor | 6 | 0 | 0 | 6 | 100% |
| Profesional | 1 | 0 | 0 | 1 | 100% |
| Asistencial | 2 | 0 | 0 | 2 | 100% |
| **Total** | 18 | 0 | 0 | 18 | 100% |

 Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano. Construcción propia. 2022

##  9.6. PROVISIÓN CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

De los 142 cargos de carrera administrativa, 11 se encontraban en provisión por encargo, al cierre de la vigencia 2022, esto es el 6.67 % del total de cargos de carrera como se muestra a continuación:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NIVEL** | **CARRERA ADMINISTRATIVA**  | **ENCARGO**  | **PROVISIONAL** | **VACANCIA TEMPORAL** | **VACANCIA DEFINITIVA** | **Total general** |
| PROFESIONAL  | 80 | 10 | 1 | 3 | 3 | 97 |
| TECNICO | 15 | 1 |  | 1 |  | 17 |
| ASISTENCIAL | 25 |  | 1 | 2 |  | 28 |
| **Total general** | **120** | **11** | **2** | **6** | **3** | **142** |

##  10. ESTADO DE LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA

Dando cumplimiento a los lineamientos estipulados en el Acuerdo No. CNSC - 20191000000216 del 15/01/2019 "Por el cual se convoca y se establecen las reglas para el Concurso Abierto de Méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP- Convocatoria No. 823 de 2018 - Distrito Capital - CNSC", la Unidad convocó un total de 130 cargos registrados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

A continuación, se muestra el estado de provisión al corte del 31 de diciembre de 2022 de los cargos ofertados a través de la Convocatoria N° 823 de 2018:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cargo** | **Código** | **Grado**  | **Cargos ofertados** | **Vacantes ofertadas Bajo la modalidad de mismo empleo 2022** | **N° Cargos provistos** | **N° Cargos pendientes de provisión** |
| Profesional Especializado | 222 | 26 | 15 | 0 | 15 | 0 |
| Profesional Especializado | 222 | 24 | 15 | 0 | 15 | 0 |
| Profesional Especializado | 215 | 24 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Profesional Universitario | 219 | 12 | 57 | 0 | 57 | 0 |
| Profesional Universitario | 219 | 10 | 5 | 0 | 4 | 1 |
| Técnico Operativo | 314 | 18 | 16 | 0 | 16 | 0 |
| Secretario Ejecutivo  | 425 | 27 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Secretario Ejecutivo  | 425 | 21 | 7 | 2 | 8 | 1 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 21 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 8 | 6 | 2 | 8 | 0 |
| Auxiliar de Servicios Generales  | 470 | 8 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Conductor | 480 | 14 | 5 | 0 | 5 | 0 |
| Totales |   |   | 130 | 4 | 132 | 2 |

Oferta pública de empleos UAESP

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano. Construcción propia. 2022

De acuerdo a la tabla oferta pública de empleos , se observa que se cerró la vigencia 2022 con la provisión del 100% de los cargos ofertados en la Convocatoria N° 823 de 2018, y con el fin de cumplir con la normatividad vigente en carrera administrativa, se incluyó 4 vacantes ofertadas, bajo la modalidad de mismo empleo para 2022, de los cuales se encuentran pendientes por proveer 1, sumado a 1 vacante por proveer de los 130 ofertados inicialmente, por solicitud de vacancia definitiva del titular por ascenso en carrera administrativa.

##  11. PREVISIÓN DE LOS RECURSOS

Es necesario conocer tanto la proyección presupuestal de los gastos, como la previsión de recursos necesarios para la gestión del Talento Humano de la Unidad para la vigencia 2023, de tal manera que se apalanque la gestión integral del personal y garantizar la ejecución de las estrategias definidas en cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, aspectos que se desarrollan a continuación:

# 11.1. PROYECCIÓN PRESUPUESTAL PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Con el fin de garantizar las condiciones adecuadas de la provisión de su recurso humano la UAESP, realiza una proyección presupuestal para cada vigencia, por tanto, la del año 2023 se relaciona a continuación, siendo los siguientes los recursos apropiados:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CÓDIGO**  |  **CONCEPTO**  |  **PRESUPUESTO**  |
|  **RECURSOSADMINISTRADOS2023**  |  **APORTESDISTRITO 2023**  |  **TOTAL2023**  |
|  O2  |  GASTOS  |   |  260.415.469.000  |  260.415.469.000  |
|  O21  |  Funcionamiento  |   |  260.415.469.000  |  260.415.469.000  |
|  O211  |  Gastos de personal  |   |  19.778.069.000  |  19.778.069.000  |
|  O21101  |  Planta de personal permanente  |   |  19.705.073.000  |  19.705.073.000  |
|  O2110101  |  Factores constitutivos de salario  |   |  14.600.914.000  |  14.600.914.000  |
|  O2110102  |  Contribuciones inherentes a la nómina  |   |  5.032.261.000  |  5.032.261.000  |
|  O2110103  |  Remuneraciones no constitutivas de factor salarial  |   |  71.898.000  |  71.898.000  |
|  O21102  |  Personal supernumerario y planta temporal  |   |  72.996.000  |  72.996.000  |
|  O2110201  |  Factores constitutivos de salario  |   |  53.053.000  |  53.053.000  |
|  O2110202  |  Contribuciones inherentes a la nómina  |   |  18.306.000  |  18.306.000  |
|  O2110203  |  Remuneraciones no constitutivas de factor salarial  |   |  1.637.000  |  1.637.000  |

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera- Proceso Presupuesto.

Estos recursos, quedarán programados para el cumplimiento de cada uno de los planes que contribuyen a la gestión del Talento Humano, enmarcados en el Plan Estratégico de Talento Humano 2020 – 2023, los cuales se desarrollan a través de las diversas estrategias de los subprocesos y los cronogramas formulados para la vigencia.

Con el fin de entender la asignación específica de los rubros asociados a la gestión del Talento Humano, a continuación, se relaciona el detalle de los recursos previstos:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CÓDIGO**  |  **CONCEPTO**  |  **PRESUPUESTO**  |
|  **RECURSOSADMINISTRADOS2023**  |  **APORTESDISTRITO 2023**  |  **TOTAL2023**  |
| O2 | GASTOS |  | 260.415.469.000 | 260.415.469.0002 |
| O21 | Funcionamiento |   | 260.415.469.000 | 260.415.469.000 |
| O211 | Gastos de personal |   | 19.778.069.000 | 19.778.069.000 |
| O21101 | Planta de personal permanente |   | 19.705.073.000 | 19.705.073.000 |
| O2110101 | Factores constitutivos de salario |   | 14.600.914.000 | 14.600.914.000 |
| O2110101001 | Factores salariales comunes |   | 13.334.171.000 | 13.334.171.000 |
| O211010100101 | Sueldo básico |   | 8.059.435.000 | 8.059.435.000 |
| O211010100102 | Horas extras, dominicales, festivos y recargos |   | 93.023.000 | 93.023.000 |
| O211010100103 | Gastos de representación |   | 640.224.000 | 640.224.000 |
| O211010100104 | Subsidio de alimentación |   | 10.274.000 | 10.274.000 |
| O211010100105 | Auxilio de transporte |   | 16.544.000 | 16.544.000 |
| O211010100107 | Bonificación por servicios prestados |   | 257.875.000 | 257.875.000 |
| O211010100108 | Prestaciones sociales |   | 1.652.541.000 | 1.652.541.000 |
| O21101010010801 | Prima de navidad |   | 1.116.588.000 | 1.116.588.000 |
| O21101010010802 | Prima de vacaciones |   | 535.953.000 | 535.953.000 |
| O211010100109 | Prima técnica salarial |   | 2.604.255.000 | 2.604.255.000 |
| O2110101002 | Factores salariales especiales |   | 1.266.743.000 | 1.266.743.000 |
| O211010100204 | Prima semestral |   | 1.235.138.000 | 1.235.138.000 |
| O211010100212 | Prima de antigüedad |   | 31.605.000 | 31.605.000 |
| O21101010021201 | Beneficios a los empleados a corto plazo |   | 31.605.000 | 31.605.000 |
| O2110102 | Contribuciones inherentes a la nómina |   | 5.032.261.000 | 5.032.261.000 |
| O2110102001 | Aportes a la seguridad social en pensiones |   | 1.403.267.000 | 1.403.267.000 |
| O211010200101 | Aportes a la seguridad social en pensiones públicas |   | 829.369.000 | 829.369.000 |
| O211010200102 | Aportes a la seguridad social en pensiones privadas |   | 573.898.000 | 573.898.000 |
| O2110102002 | Aportes a la seguridad social en salud |   | 994.006.000 | 994.006.000 |
| O211010200201 | Aportes a la seguridad social en salud pública |   | 52.136.000 | 52.136.000 |
| O211010200202 | Aportes a la seguridad social en salud privada |   | 941.870.000 | 941.870.000 |
| O2110102003 | Aportes de cesantías |   | 1.363.075.000 | 1.363.075.000 |
| O211010200301 | Aportes de cesantías a fondos públicos |   | 1.009.289.000 | 1.009.289.000 |
| O211010200302 | Aportes de cesantías a fondos privados |   | 353.786.000 | 353.786.000 |
| O2110102004 | Aportes a cajas de compensación familiar |   | 539.015.000 | 539.015.000 |
| O211010200401 | Compensar |   | 539.015.000 | 539.015.000 |
| O2110102005 | Aportes generales al sistema de riesgos laborales |   | 59.138.000 | 59.138.000 |
| O211010200501 | Aportes generales al sistema de riesgos laborales públicos |   | 59.138.000 | 59.138.000 |
| O2110102006 | Aportes al ICBF |   | 404.263.000 | 404.263.000 |
| O2110102007 | Aportes al SENA |   | 269.497.000 | 269.497.000 |
| O2110103 | Remuneraciones no constitutivas de factor salarial |   | 71.898.000 | 71.898.000 |
| O2110103001 | Prestaciones sociales |   | 44.786.000 | 44.786.000 |
| O211010300102 | Indemnización por vacaciones |   |   |   |
| O211010300103 | Bonificación especial de recreación |   | 44.786.000 | 44.786.000 |
| O2110103005 | Reconocimiento por permanencia en el servicio público - Bogotá D.C. |   | 19.571.000 | 19.571.000 |
| O2110103068 | Prima secretarial |   | 7.541.000 | 7.541.000 |
| O21102 | Personal supernumerario y planta temporal |   | 72.996.000 | 72.996.000 |
| O2110201 | Factores constitutivos de salario |   | 53.053.000 | 53.053.000 |
| O2110201001 | Factores salariales comunes |   | 46.632.000 | 46.632.000 |
| O211020100101 | Sueldo básico |   | 39.386.000 | 39.386.000 |
| O211020100107 | Bonificación por servicios prestados |   | 1.206.000 | 1.206.000 |
| O211020100108 | Prestaciones sociales |   | 6.040.000 | 6.040.000 |
| O21102010010801 | Prima de navidad |   | 4.081.000 | 4.081.000 |
| O21102010010802 | Prima de vacaciones |   | 1.959.000 | 1.959.000 |
| O2110201002 | Factores salariales especiales |   | 6.421.000 | 6.421.000 |
| O211020100204 | Prima semestral |   | 4.452.000 | 4.452.000 |
| O211020100212 | Prima de antigüedad |   | 1.969.000 | 1.969.000 |
| O21102010021201 | Beneficios a los empleados a corto plazo |   | 1.969.000 | 1.969.000 |
| O2110202 | Contribuciones inherentes a la nómina |   | 18.306.000 | 18.306.000 |
| O2110202001 | Aportes a la seguridad social en pensiones |   | 5.107.000 | 5.107.000 |
| O211020200101 | Aportes a la seguridad social en pensiones públicas |   |   |   |
| O211020200102 | Aportes a la seguridad social en pensiones privadas |   | 5.107.000 | 5.107.000 |
| O2110202002 | Aportes a la seguridad social en salud |   | 3.618.000 | 3.618.000 |
| O211020200201 | Aportes a la seguridad social en salud pública |   | 3.618.000 | 3.618.000 |
| O211020200202 | Aportes a la seguridad social en salud privada |   |   |   |
| O2110202003 | Aportes de cesantías |   | 4.952.000 | 4.952.000 |
| O211020200301 | Aportes de cesantías a fondos públicos |   |   |   |
| O211020200302 | Aportes de cesantías a fondos privados |   | 4.952.000 | 4.952.000 |
| O2110202004 | Aportes a cajas de compensación familiar |   | 1.959.000 | 1.959.000 |
| O211020200401 | Compensar |   | 1.959.000 | 1.959.000 |
| O2110202005 | Aportes generales al sistema de riesgos laborales |   | 222.000 | 222.000 |
| O211020200501 | Aportes generales al sistema de riesgos laborales públicos |   | 222.000 | 222.000 |
| O2110202006 | Aportes al ICBF |   | 1.469.000 | 1.469.000 |
| O2110202007 | Aportes al SENA |   | 979.000 | 979.000 |
| O2110203 | Remuneraciones no constitutivas de factor salarial |   | 1.637.000 | 1.637.000 |
| O2110203001 | Prestaciones sociales |   | 219.000 | 219.000 |
| O211020300103 | Bonificación especial de recreación |   | 219.000 | 219.000 |
| O2110203099 | Remuneración por defunción |   | 1.418.000 | 1.418.000 |
| O212020200902 | Servicios de educación |   | 81.576.000 | 81.576.000 |
| O21202020090292919 | Otros tipos de servicios educativos y de formación, n.c.p. |   | 81.576.000 | 81.576.000 |
| O212020200903 | Servicios para el cuidado de la salud humana y servicios sociales |   | 115.294.000 | 115.294.000 |
| O21202020090393500 | Otros servicios sociales sin alojamiento |   | 115.294.000 | 115.294.000 |
| O2120202010 | Viáticos de los funcionarios en comisión |   | 0 | 0 |

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera- Proceso Presupuesto.

##  11.2. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA NÓMINA DEL PERSONAL

Teniendo en cuenta el estado de vacantes y la provisión de los empleos que conforman la planta de personal de la Unidad, a continuación, se registra el costo proyectado para el 100% de la planta de personal para la vigencia 2023:

6

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano - Nomina. Construcción propia. 2022

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que la UAESP realizó la previsión de recursos necesaria, para garantizar la provisión de la planta de personal y la gestión integral del talento humano.

##  12. ACCIONES

#  Provisión de vacantes:

* + 1. Teniendo en cuenta que al 31 de diciembre de 2022, el proceso de provisión adelantado mediante la Convocatoria N° 823 de 2018 cerró con 129 empleos provistos de los 130 ofertados, quedando pendiente la provisión de 1 por solicitud de vacancia definitiva y en estado pendiente de autorización de uso de lista de elegibles por parte de la CNSC, se dará por finalizado el proceso de provisión definitiva de vacantes de la Convocatoria 823 de 2018 una vez se hayan vencido todas las listas de elegibles.
		2. Con el fin de surtir de forma adecuada el ciclo de ingreso del personal vinculado a través de la Convocatoria N° 823 de 2018, se dará continuidad al proceso de inscripción de los derechos de carrera administrativa del personal que los adquiera, gestionando de forma oportuna los trámites administrativos respectivos.
		3. Cuidando el proceso de meritocracia, se mantendrá la actualización y registro de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en SIMO, de las vacantes definitivas que se vayan generando en la planta de personal de la UAESP, conforme a las diversas situaciones administrativas que se presenten, dando cumplimiento a las circulares externas 0012 y 0019 de la 2020 de la CNSC hasta el vencimiento de las listas vigentes.
		4. Se continuara con el reporte de vacantes definitivas, sin lista de elegibles vigente, en el aplicativo SIMO 4.0 , según procedimiento para que sea tenido en cuenta en la siguiente convocatoria de distrital.
		5. Se proveerán transitoriamente las vacantes definitivas o temporales que surjan de los empleos de carrera administrativa, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 y la Resolución UAESP N° 590 de 2021 “*Por la cual se reglamenta la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo”.*
		6. Con relación a los cargos de Libre Nombramiento y remoción, se mantendrán las acciones tendientes a mantener el 100% de los cargos de acuerdo a los lineamientos dados desde la Dirección General.
		7. La racionalización de la planta se llevará a cabo con una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad acorde a su planta global, por lo cual contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte el proceso de Talento Humano y las consagradas en el Decreto 1083 de 2015.
		8. Se dará cumplimiento a todos los lineamientos dados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, frente a la posibilidad de reorganización, ampliación o planta temporal que se den desde la administración distrital.

# Previsión de recursos:

1. Garantizar los recursos necesarios para la provisión y gestión integral del Talento Humano de la entidad, a través de la ejecución de los planes y programas que integran el Plan Estratégico de Talento Humano 2020 - 2023.
2. Garantizar el uso razonable de los recursos previstos para la gestión integral del Talento Humano de la entidad.

##  13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. El seguimiento al plan de provisión de recursos se realizará a través del proceso de Talento Humano, mediante el monitoreo permanente de las vacantes presentadas, asegurando las acciones que permitan su provisión oportuna. Por su parte, la evaluación se realizará a través del siguiente indicador, con información al corte del 31 de diciembre de 2022:

Provisión de la Planta de Personal (%) =

(Número de empleos provistos/ Número de empleos de la planta)

1. En cuanto al plan de previsión de recursos, el seguimiento se realizará a través del monitoreo de la ejecución de los recursos asignados para la gestión del Talento Humano.

|  |  |
| --- | --- |
| **Elaboró:** | Jacquelinne Farfan Sanchez – Profesional Universitario (E) Talento Humano  |
| **Revisó:** | Karen Niño Ramírez - Profesional Especializado - Talento Humano Rubén Darío Perilla Cárdenas - Subdirector Administrativo  |
| **Aprobó:** | Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta No. XX del 27 de enero de 2022 |

1. Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” [↑](#footnote-ref-1)