

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes 2022	
	Código: PA01-PL03	Versión: 4

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO

1.1. Objetivos Específicos

2. ALCANCE

3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

3.1 .Empleo Público

3.2 .Clasificación según la naturaleza de las funciones

4. RESPONSABILIDADES

5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

5.1 Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal.

5.2 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

6. PLANTA DE PERSONAL

6.1 Vacantes Definitivas sin proveer.

6.2 Vacantes Temporales sin Proveer.

7. REFERENCIA NORMATIVA

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes 2022	
	Código: PA01-PL03	Versión: 4

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes PAV tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del personal de la planta global de la entidad, con el fin de suplir las necesidades, a través de la Gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.

1.1. Objetivos Específicos

- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004, modificado a su vez por la Ley 1960 de 2019.
- Suplir las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda proveer de manera oportuna las vacancias generadas en las diferentes situaciones administrativas que se presenten.

2. ALCANCE

El Plan de Vacantes permite cubrir las vacancias generadas de acuerdo con las necesidades presentadas por cada área de la entidad, garantizando con ello el Recurso Humano que permita contribuir en los logros y metas trazados por la Secretaría Distrital de Ambiente.

El presupuesto asignado anualmente a la entidad contempla la destinación del pago del personal que se requiera proveer en los empleos vacantes, garantizando los costos de estos.

3. CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO SEGÚN SU NIVEL JERAQUICO

3.1. Empleo Público

El artículo 2o del Decreto Ley 770 de 2005, 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

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes 2022	
	Código: PA01-PL03	Versión: 4

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, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

3.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos generales exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del Orden Nacional y Territorial se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015; modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017. De igual forma la Ley 785 de 2005, establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los niveles jerárquicos, así:

- **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 de la rama ejecutiva del Orden Nacional.
- **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, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4. RESPONSABILIDADES

El equipo de Talento Humano será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes de la entidad, actualizando cada vez que se presente situaciones administrativas que

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes 2022	
	Código: PA01-PL03	Versión: 4

conlleven a generar vacancias temporales o definitivas en los empleos de la planta de personal.

5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta lo dispuesto en la ley 909 de 2004, modificada a su vez por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto Nacional 1083 de 2015, y demás normativa aplicable para cada caso.

El equipo de Talento Humano identificará los primeros 10 días hábiles de cada año, los cargos vacantes generados a corte 31 de diciembre de la vigencia anterior y actualizando el Plan de Vacantes en la base de datos creada para tal fin.

5.1.Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante Convocatoria Pública, la figura de encargo o nombramiento provisional, de conformidad con la norma que regula el empleo público.

5.2.Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos y competencias exigidos en la normativa vigente.

Adicionalmente para la provisión de empleos se deberá dar aplicación a los lineamientos señalados en los procedimientos internos, así:

PROCEDIMIENTO	CÓDIGO
Encargo	PA01-PR09
Selección y Nombramiento Ordinario, Periodo de Prueba y Provisional	PA01-PR16

6. PLANTA DE PERSONAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE

La Secretaría Distrital de Ambiente, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes 2022	
	Código: PA01-PL03	Versión: 4

PLANTA DE PERSONAL			
NIVEL DIRECTIVO			
Denominación del Empleo	COD	GRADO	No. Empleos
Secretario de Despacho	020	09	1
Subsecretario de Despacho	045	08	1
Director Técnico	009	07	5
Subdirector	068	04	10
Jefe de Oficina	006	05	2
Jefe de Oficina	006	04	1
Jefe de Oficina Asesora	115	05	1
Asesor	105	06	1
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	25	13
Profesional Especializado	222	24	7
Profesional Especializado	222	21	5
Profesional Especializado	222	20	20
Profesional Especializado	222	19	6
Profesional Universitario	219	18	23
Profesional Universitario	219	15	3
Profesional Universitario	219	14	2
Profesional Universitario	219	05	1
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Operativo	314	17	4
NIVEL ASISTENCIAL			
Secretario Ejecutivo	425	27	1
Secretario Ejecutivo	425	24	5
Secretario	440	17	4
Secretario	440	09	1
Auxiliar Administrativo	407	27	8
Auxiliar Administrativo	407	17	5
Auxiliar Administrativo	407	09	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	07	1
Conductor	480	15	1
Conductor	480	13	10
TOTAL			143

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes 2022	
	Código: PA01-PL03	Versión: 4

6.1. Vacantes Definitivas sin proveer.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No CARGOS	VACANTE DEFINITIVA	SIN PROVEER
Jefe de Oficina	006	05	1	X	X
Subdirector	068	04	1	X	X
profesional universitario	219	18	3	X	X
auxiliar administrativo	407	27	3	X	X
Total			8		

6.2. Vacantes Temporales sin Proveer.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No CARGOS	VACANTE TEMPORAL	SIN PROVEER
Técnico Operativo	314	17	2	X	X
Total			2		

DEFINICIONES

- **VACANTES TEMPORALES:** Corresponde a vacantes generadas en un empleo con ocasión a situaciones administrativas dadas al titular del mismo.
- **VACANTES DEFINITIVAS:** Corresponde a vacantes definitivas generadas en un empleo con ocasión a renuncia del titular del empleo y/o declaratoria de insubsistencia.
- **PROVISIONALIDAD:** Es una forma de provisión excepcional al que podrá acudir siempre y cuando no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos señalados en el Artículo 24 de la ya referida Ley 909 de 2004, que para el caso de la Entidad.
- **ENCARGO:** Forma de cubrir las vacancias temporales o definitivas, para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, siempre que se cumpla de lleno de los requisitos señalados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, y demás normas concordantes.

7. REFERENCIA NORMATIVA

Las principales normas en las que se fundamenta el Plan Anual de Vacantes “PAV”, para los empleados de la Secretaría Distrital de Ambiente, es entre otras las siguientes:

6

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes 2022	
	Código: PA01-PL03	Versión: 4

- 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"*.
- Ley 1960 de 2019 *"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa"*.
- Decreto 1083 de 2015, *"Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) "Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes"*.
- Decreto Nacional 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, *"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"*.

Elaboró: Claudia Marcela Gutiérrez López- Profesional Contratista DGC
 Freddy Barrera Díaz – Profesional Contratista DGC
 Deisy Soler Duran – Profesional Contratista DGC
 María Inés Torres - Profesional Contratista DGC

Revisó: Giovanni Arturo González Zapata - Director de Gestión Corporativa

Fecha: enero 19 de 2022

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN
3	Actualización de la Planta de Personal y Planes Institucionales para la vigencia 2021.	Enero de 2021
4	Actualización de la Planta de Personal y Planes Institucionales para la vigencia 2022.	Aprobado en el Comité de Gestión Institucional de Gestión y Desempeño del 27 de enero de 2022