

PLAN DE VACANTES DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO



VIGENCIA 2017

Defensoría del Espacio Público



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: 127-PPPGT-06
Versión: 1 | Página: 8 de 8
Vigencia desde:
01/01/2017

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO | DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A

CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	2
2. OBJETIVO GENERAL.....	3
3. ESTRUCTURA DE LA PLANTA.....	3
4. DESARROLLO DEL PLAN.....	4
4.1 VACANTES.....	4
5. INDICADOR	5
6. DEFINICIONES Y SIGLAS	6
7. NORMAS ASOCIADAS AL PLAN	7



PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: 127-PPPGT-06

Versión: 1 | Página: 8 de 8

Vigencia desde:
01/01/2017

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A

1

PARA QUE EL PLAN ANUAL DE VACANTES ?

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el plan de vacantes.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia. El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria para que el Departamento cuente con la oferta real de empleos; así mismo permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la Entidad, mejorando los procesos de gestión administrativa, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo.

Para lo anterior el DADEP cuenta con el grupo transversal denominado “Comisión de Personal” que se configura como uno de los instrumentos que ofrece la Ley 909 de 2004, por medio del cual se busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, implementa el plan anual de vacantes, de acuerdo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: 127-PPPGT-06

Versión: 1 | Página: 8 de 8

Vigencia desde:
01/01/2017

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A

2

CUAL ES EL OBJETIVO GENERAL?

Informar anualmente cómo se encuentra la planta del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, para gestionar su consecución en el menor tiempo posible, y así garantizar la continuidad de la operación en la Entidad.

3

ESTRUCTURA DE LA PLANTA?



El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público de acuerdo con lo establecido en el Decreto 101 de 2006 “Por el cual se ajusta la Planta de personal del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público DADEP a lo dispuesto en el Decreto 785 de 2005”, cuenta con una planta de personal compuesta por 84 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

Libre Nombramiento y Remoción	13 Funcionarios
Profesional Especializado	10 Funcionarios
Profesional Universitario	33 Funcionarios
Técnico	9 Funcionarios
Asistenciales	19 Funcionarios

4

COMO SE DESARROLLA ESTE PLAN?

El Proceso de Talento Humano del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, a través del SIGIA, reportará mediante correo electrónico, mes vencido, las vacantes con las que cuenta al Departamento Administrativo del Servicio Civil.



PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: 127-PPPGT-06

Versión: 1 | Página: 8 de 8

Vigencia desde:
01/01/2017

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A

Los empleos de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Los empleos en vacancia definitiva o temporal (Profesional Especializado, Profesional Universitario, Técnico y Asistenciales), se realizarán a través de la figura de encargo.

Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 9 del Decreto 1227 de 2005, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales.

En tal sentido, los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza, NO pueden ser sujeto de encargo.

La Circular 003 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, entrega lineamientos en materia de encargos, acerca de cómo deben proceder las Entidades teniendo en cuenta los efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014 proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007, en el sentido de que a partir de junio de 2014, la Comisión Nacional del Servicio Civil no otorga autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través del encargo o nombramiento en provisionalidad.

Los cargos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán mediante la figura de provisionalidad previa verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente.

El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, cumple con lo establecido en la circular 20161000000057 del 22 de Septiembre de 2016, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.



PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: 127-PPPGT-06

Versión: 1 | Página: 8 de 8

Vigencia desde:
01/01/2017

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A

Principalmente en respetar el derecho de participación del cual el concurso de méritos; así mismo en suministrar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública, en adelanté OPEC a través del sistema SIMO.

Por otro lado, el DADEP apropió el presupuesto para la vigencia 2017, con el fin de cofinanciar y cubrir los costos de la respectiva convocatoria.

4.1

EMPLEOS VACANTES

La Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario identificó los siguientes cargos a proveer para la vigencia 2017, por vacantes existentes con corte a 22 de diciembre de 2016:

REPORTE DE VACANTES A 22/12/2016

Denominación del empleo	Código	Grado	Tipo de Cargo	Nivel Jerárquico	Dependencia	Área funcional de trabajo	Tipo de dependencia o área.
ASESOR	105	05	Libre Nombramiento y Remoción	ASESOR	Dirección	Dirección	Apoyo
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	Carrera Administrativa	PROFESIONAL	Subdirección de Administración Inmobiliaria	Defensa del Patrimonio Inmobiliario Distrital	Misional
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	Carrera Administrativa	PROFESIONAL	Subdirección de Registro Inmobiliario	Grupo estudios técnicos y recepción de predios	Misional
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	02	Carrera Administrativa	ASISTENCIAL	Subdirección de Registro Inmobiliario	Archivo Físico Documental	Misional

*Fuente: SIGIA DICIEMBRE 2016.

Nota: El proceso de Talento Humano actualizará semestralmente el Plan de Vacantes.



PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: 127-PPPGT-06

Versión: 1 | Página: 8 de 8

Vigencia desde:
01/01/2017

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A

5

COMO VAMOS A MEDIR LA EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN ?

El seguimiento y la medición se efectuará a través del siguiente Indicador:



INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Porcentaje de cargos provistos	$\frac{\text{Número de funcionarios vinculados}}{\text{Número total de los funcionarios de la planta}} * 100$	Semestralmente

6

DEFINICIONES Y SIGLAS A TENER EN CUENTA

DEFINICIONES

- Empleo Público:** El artículo 2° del Decreto 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 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.
- Encargo:** Es un modo de provisión transitoria de los empleos de carrera, pero también constituye un derecho preferencial de carrera.
- Provisional:** procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

¹http://www.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/styles/img_node_600_x_300/public/node/news/field_image_box/nueva_imagen_indicadores.png?itok=RGcLOXRV



PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: 127-PPPGT-06

Versión: 1 | Página: 8 de 8

Vigencia desde:
01/01/2017

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A

SIGLAS

- a. **SIGIA:** Solicitud de información para el Sistema General de Información Administrativa
- b. **DADEP:** Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público.
- c. **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- d. **CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil
- e. **OPEC:** Oferta pública de empleos de carrera
- f. **SIMO:** sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad

7

CUALES SON LAS NORMAS QUE LE APLICAN A ESTE PLAN?

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

NORMA	CONTENIDO ESPECÍFICO
Constitución política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
Decreto 101 de 2004	Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la Administración Distrital



PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: 127-PPPGT-06

Versión: 1 | Página: 8 de 8

Vigencia desde:
01/01/2017

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A

NORMA	CONTENIDO ESPECÍFICO
Decreto 1227 de 2005	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 2539 de 2005	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Circular 005 de 2014	Sentencia C-288 de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales
Circular 2016100000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa - concurso de méritos

NADIME YAYER LICHT
Directora - DADEP

Proyecto: Julieth Alexandra Bermúdez Pulido
Revisó: Angélica Beltrán
Aprobó: Halma Fernández / Isaías Sánchez Rivera