



**Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA**
República de Colombia



Informe del Reporte SIGEP del Plan anual de Vacantes Nivel Nacional.

**SUBDIRECCION
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE LA FUNCION PÚBLICA**

INTRODUCCION

Con el propósito fundamental de que las entidades del Estado Colombiano cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, evitando tanto el exceso como el déficit de personal, es decir proyectando las entidades a futuro, la Ley No. 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la Planeación del Recurso Humano, entregándoles a las unidades de personal de la entidades públicas, la responsabilidad de la elaboración de Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Planes de Previsión de Recursos Humanos, Planes Anuales de Vacantes, y elaboración de los proyectos de plantas de personal como soporte fundamental del proceso de modernización del empleo Público en Colombia.

Dicha ley regula no sólo la carrera administrativa sino que extiende su campo de actuación al empleo público y la gerencia pública; elementos fundantes que, conforman una unidad conceptual que tiene como propósito, la ordenación del empleo público desde su diseño y conformación, con la finalidad de consolidar el mérito y las competencias laborales como criterio imprescindible para desarrollar los procesos de ingreso, permanencia y retiro, tanto de los empleos de carrera administrativa como a los de libre nombramiento y remoción en la denominada gerencia pública; estos modelos están fundamentados en las propuestas del Banco Interamericano de Desarrollo y la Carta Iberoamericana de la Función Pública.

En ese contexto y en desarrollo de las funciones establecidas en el art. 14 de la ley 909/2004, la Dirección de Empleo Público, del Departamento Administrativo de la función Pública, reconociendo la importancia de obtener información sobre la demanda laboral en el sector público, y con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente, realiza el análisis de la información reportada en el “Sistema de Información y Gestión del Empleo Publico SIGEP”, datos que se obtienen a través de la encuesta publicada en el sistema de Información reporte realizado por las entidades, dando cumplimiento a lo establecido en el art 5 del Decreto 2482/12 y Circular Externa No. 100-03 de 2014 del DAFP.

De este modo, una vez se obtuvo el archivo de datos de la encuesta realizada en el SIGEP, se procedió a realizar el Estudio sobre el Nivel de Implementación del Plan Anual de Vacantes de las Entidades de la Rama ejecutiva del Nivel Central y así contar con la información de Vacancias definitivas con corte a abril 30 de 2014.

El presente informe tiene como objetivo, proporcionar información con respecto a las Vacantes de Carrera Administrativa del Estado Colombiano, información que a su vez servirá para dar cumplimiento con en al art. 14 literal d. Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes, de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil; es fundamental precisar que son las oficinas de Recursos Humanos

o quien haga sus veces, de las entidades del Estado, quienes deben reportar esta información al Departamento Administrativo de la Función Pública.

EL SIGEP COMO INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE LA INFORMACION.

El “Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP”, establecido en el Decreto 2842 de 2010, es una herramienta tecnológica que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y la gestión del recurso humano al servicio del Estado, suministra la información necesaria para la formulación de políticas de organización institucional y recursos humanos. El SIGEP está orientado a cubrir los organismos y entidades de las tres ramas del poder público, organismos de control, organización electoral y organismos autónomos.



** Fuente: Reporte Encuesta SIGEP, abril 30 y Mayo 15 de 2014.*

QUE ES EL PLAN ANUAL DE VACANTES?

El Plan Anual de Vacantes: el Plan Anual de Vacantes puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación del empleo público que le va a permitir a la Administración programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

Los empleos a que hace relación el Plan Anual de Empleos Vacantes son los Empleos en vacancia definitiva que a pesar de encontrarse previstos por cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, y que por razón del servicio requieran ser provistos por un servidor de carrera de forma definitiva. De esta forma, se deben establecer cuáles son los cargos vacantes con que cuenta en la actualidad, y prever cuáles serán las vacantes que se van a generar en el año, de acuerdo con las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Además el Plan de Vacantes es una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional, cuente con la oferta real de empleo público en Colombia, y de esta manera dar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican y para contar con información que le permita al DAFP definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las Entidades públicas del Estado colombiano.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO COMO METODO ESTADISTICO DE ESTUDIO DE LA INFORMACION DE LAS VACANTES DEFINITIVAS QUE SE REPORTARON EN EL SIGEP.

Para poder determinar cuáles y cuantos serían los empleos vacantes, se hace necesario que todas las entidades Públicas cumplan con lo ordenado en la Ley 909 de 2004, sobre los planes y plantas de empleos, y que determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance:

Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y la estimación de todos los costos de personal, derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Por lo anterior, para determinar los cargos en vacancia definitiva, es imperativo implementar la Planeación Estratégica del Recurso Humano, ya que es el proceso mediante el cual, se proyectan y suplen las necesidades de personal. Es el

proceso que permite ubicar a las personas con los conocimientos adecuadas en los cargos específicos, garantizando el desempeño eficiente y el logro de metas.

La Administración y Gerencia Estratégica del Talento Humano, se ha convertido en uno de los instrumentos más importantes que permite visualizar a futuro el cumplimiento de los objetivos. En este sentido, el propósito de la proyección es determinar si hay una disponibilidad suficiente de personal para desempeñar exitosamente las funciones asignadas por Niveles de empleos disponibles en el horizonte de las Metas de Plan Estratégico institucional.

El objetivo de esta fase es conocer la situación actual la de los recursos humanos, de la Institución, los cambios de planes de la Institución y los de Gobierno y obtendremos las necesidades futuras de personal.

Para lograr lo anterior, es necesario tener claridad absoluta de los planes de previsión del recursos Humanos y muy especialmente del Plan Anual de Vacantes, que es una herramienta fundamental, para saber la disponibilidad de cargos en Vacancia definitiva para ser provistos en la vigencia siguiente.

METODOLOGIA UTILIZADA PARA EL ANALISIS DE LA INFORMACION REPORTADA EN EL SIGEP.

Con el fin de transformar los datos en Información útil para la toma de decisiones, se optó por escoger el método estadístico descriptivo, para procesar y estudiar los datos obtenidos de la Sabana de Respuestas de la encuesta publicada en el “SIGEP”, realizando una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos, que proporcionen modos de presentar y evaluar las características principales de los datos a través de tablas, gráficos y resúmenes de los datos analizados.

Etapas del Proceso realizado.

1. Recolección (medición). En esta etapa se recoge la información cualitativa y cuantitativa reportada en el SIGEP.

2. Recuento (cómputo). En esta etapa del método estadístico la información recogida es sometida a revisión, clasificación y cómputo numérico. Es procedente precisar que para esta etapa se tienen en cuenta los datos registrados en la última fecha de reporte de las Entidades.

3. Presentación. En esta etapa del método estadístico se elaboran los cuadros y los gráficos que permiten una inspección precisa y rápida de los datos.

4. Síntesis. La información es resumida en forma de medidas que permiten expresar de manera sintética las principales propiedades numéricas y agrupamientos de datos.

5. Análisis. El análisis de la información puede definirse como un proceso mediante el cual se define las necesidades de la información, se busca

información, se validan las fuentes se procesan la información, se integra y se presentan resultados, el análisis y la interpretación de la información se realizan sobre la base de los criterios establecidos, los cuales funcionan como marcos o parámetros de comparación.

Definida la Metodología para el tratamiento de los datos obtenidos en el SIGEP, se utiliza el programa Excel, herramienta informática que facilita realizar los cálculos de las preguntas realizadas en la encuesta publica en el SIGEP y sus respectivas variables a saber.

I. Reporte de Vacantes definitivas de empleos de Carrera Administrativa. Entiéndase por vacante definitiva, cuando no cuenta con un titular de carrera; esta puede encontrarse sin proveer o provisto mediante encargo o nombramiento provisional Número de vacantes definitivas en empleo de carrera.

- a Asesor.
- b Profesional.
- c Técnico.
- d Asistencial

II. Reporte de Servidores Públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad.

- a) Asesor.
- b) Profesional.
- c) Técnico.
- d) Asistencial

III. Reporte de Servidores Públicos que se encuentran nombrados en Encargo en vacante definitiva de cargo de carrera

- a) Asesor.
- b) Profesional.
- c) Técnico.
- d) Asistencial

El análisis de los datos reportados en el SIGEP y definidos en las anteriores categorías y variables arrojó los resultados que se presentan a continuación.

TOTAL EMPLEOS VACANTES POR NIVEL DE EMPLEO.

De las 138 entidades que reportaron información en el SIGEP, se tiene que reportaron sus vacantes por nivel de empleo así:

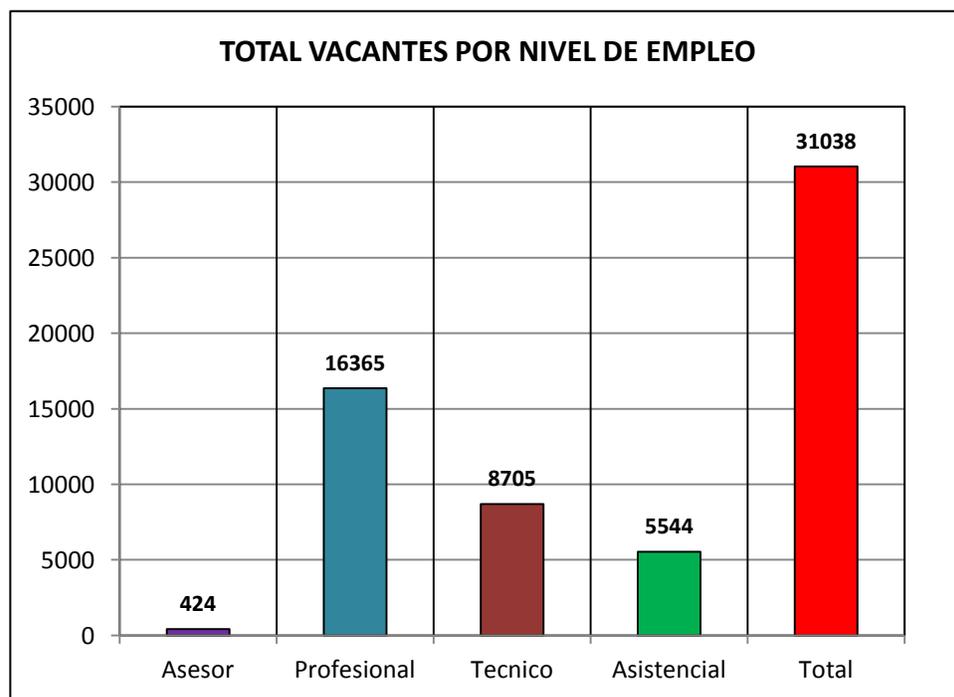
Nivel Asesor: 424 Vacantes definitivas.

Nivel profesional: 16.365 Vacantes definitivas.

Nivel Técnico: 8.705 Vacantes definitivas.

Nivel Asistencial: 5.544 Vacantes definitivas.

TOTAL VACANTES DEL NIVEL NACIONAL: 31.038



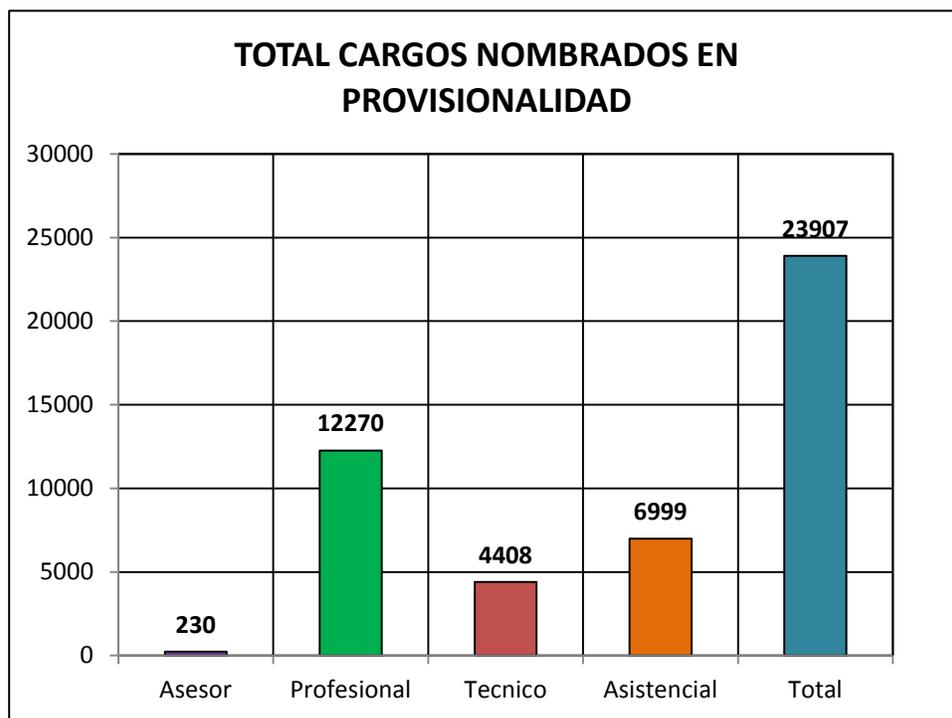
* Fuente: Reporte Encuesta SIGEP, abril 30 y Mayo 15 de 2014.

Dentro de los análisis que se ha revisado detenidamente, la variable de los empleos de carrera con vacancia definitiva por nivel jerárquico.

Aquí como la gráfica lo indica, existen 31.038 cargos en vacancia definitiva representados porcentualmente así: Nivel asesor 1,36%, Profesional (52,72%), Técnico (28,04%) y Asistencial (17,86%).

TOTAL EMPLEOS VACANTES EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE PROVISIONALIDAD.

De las 138 Entidades que reportaron información en el SIGEP, indican que han utilizado el nombramiento provisional, como medida temporal de cubrimiento de las vacantes, como lo muestra la gráfica.

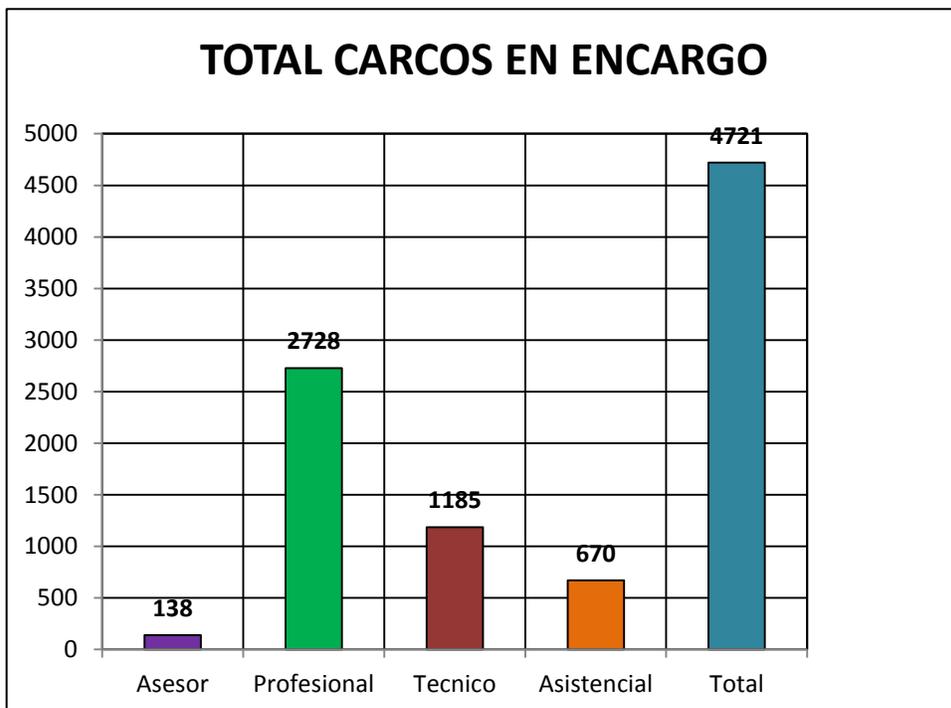


** Fuente: Reporte Encuesta SIGEP, abril 30 y Mayo 15 de 2014.*

En ese orden de ideas, las 138 Entidades que reportaron información en el SIGEP, indican que han utilizado el nombramiento provisional, como medida temporal de cubrimiento de las vacantes, es decir de los 31.038 cargos en vacancia definitiva, se encuentran provisionalidad 23.907 cargos.

TOTAL EMPLEOS VACANTES EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE ENCARGO.

Realizado el análisis de los datos referente a los cargos en vacancia definitiva, que las entidades reportan por nivel jerárquico que encuentran en encargo en la vigencia 2014 se tiene que 138 son del nivel asesor, 2.728 del nivel profesional, 1.185 del nivel técnico y 670 del nivel asistencial, para un total de 4.721 cargos provistos por encargo.

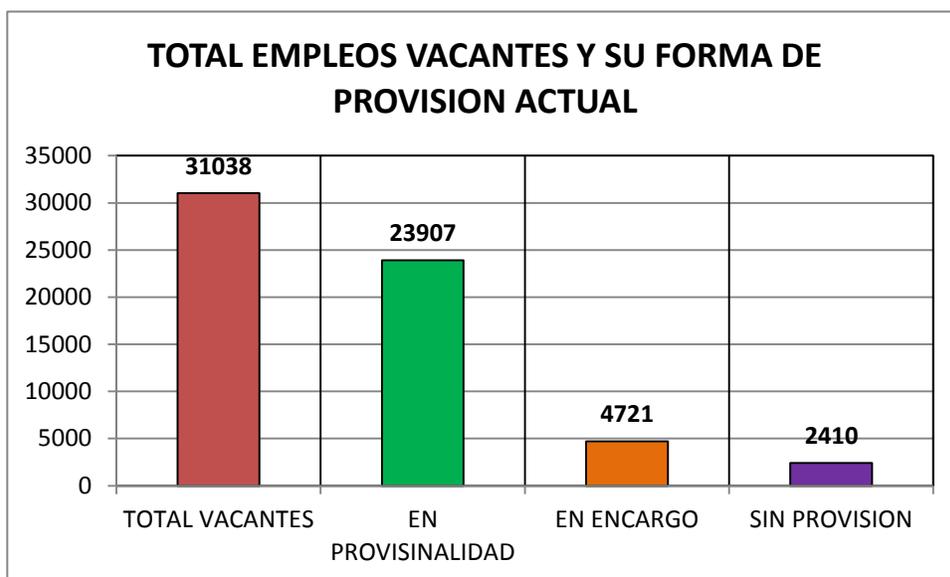


* Fuente: Reporte Encuesta SIGEP, abril 30 y Mayo 15 de 2014.

TOTAL EMPLEOS VACANTES Y SU FORMA DE PROVISION ACTUAL.

Realizado el análisis de los datos referente a los cargos en vacancia definitiva, que las entidades reportan por nivel jerárquico que encuentran provistos de manera temporal en la Vigencia de año 2014 así:

- Total cargos en Vacancia Definitiva 31.038
- En Provisionalidad 23.907 cargos.
- En encargo 4.721 Cargos
- Sin provisión 2.410 cargos sin provisionar.



* Fuente: Reporte Encuesta SIGEP, abril 30 y Mayo 15 de 2014.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

- Se evidencia un avance significativo de las entidades que cuentan con el Plan Anual de Vacantes, que reportaron información en el SIGEP, que se da como resultado de la Fase de Difusión de los lineamientos dados por el DAFP y el despliegue de capacitaciones realizados por la Dirección de Empleo Público.
- En ese sentido el plan de Difusión programado para para el año 2014, permitirá al Departamento Administrativo de la Función Pública, contar con mayor información de las vacantes en las entidades del Estado ya que este Plan tiene como fin, realizar Capacitación, a las diez y siete 17 Cabezas de sector Administrativo y a las treinta y dos (32) Gobernaciones treinta y dos (32) Alcaldías Capital, permitirán a futuro ampliar la base de entidades que reportan Plan Anual de Vacantes.
- Si bien es cierto que el SIGEP, aporta información importante para el cumplimiento de la Ley 909/2004, se hace necesario contar con un mecanismo de verificación de la información contenida en los Planes Anuales de Vacantes de las entidades.
- Resaltar la importancia del SIGEP, para el reporte y captura de la información respecto de los temas de Gestión del Empleo Público en especial el Plan Anual de Vacantes.

ANEXOS

Base de datos en Excel con las diferentes tablas con los datos analizados.