

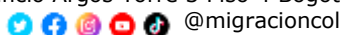


PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
MIGRACIÓN COLOMBIA

2024

Subdirección del Talento Humano www.migracioncolombia.gov.co
Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454



AGDF.07(v1)
F.A. 13/09/2022

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	3
Objetivo	3
Marco normativo	4
Análisis de Planta de Personal Actual	7
Plan anual de previsión de empleos	8

Introducción

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que, las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos para organizar sus procesos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Para dar cumplimiento a lo anterior, la Subdirección del Talento Humano de la UAEMC guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales que la entidad requiere.

Objetivo

Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia en cada una de las dependencias de la UAEMC. Así como realizar las gestiones pertinentes para vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC.

Marco normativo

Constitución Política de 1991

El artículo 125 de la Constitución Política establece lo siguiente:

"Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes".

De acuerdo a lo anterior, la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera debe hacerse mediante el sistema de mérito. Este se considera un óptimo instrumento para la provisión de cargos públicos basado en criterios meritocráticos y constituye uno de los ejes determinantes de la Constitución Política de 1991.

Ley 909 de septiembre de 2004.

"Artículo 27. Carrera Administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.

Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna".

Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que 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".

Decreto Ley 1960 de junio de 2019. artículo 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

Artículo 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 este 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.

Decreto 1083 de mayo de 2015. "Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de

conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“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: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

Resolución 3671 de 2021 “Por la cual se adopta el Manual Especifico de funciones y competencias laborales de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.”

Análisis de Planta de Personal Actual

a. Distribución de la planta de personal por naturaleza del empleo.

Naturaleza del Empleo	No. Empleos	% Part.
Libre Nombramiento y Remoción	154	8,9%
Régimen de Carrera Administrativa	1567	91,1%
Total general	1721	100%

Información tomada a 31 de diciembre 2023 UAEMC

b. Distribución del empleo por nivel jerárquico.

Naturaleza del Empleo	No. Empleos	% Part.
1° DIRECTIVO	23	1,34%
2° ASESOR	6	0,35%
3° PROFESIONAL	280	16,27%
4° TÉCNICO	1247	72,46%
5° ASISTENCIAL	165	9,59%
Total general	1721	100%

Información tomada a 31 de diciembre 2023 UAEMC

c. Total de vacantes por naturaleza del empleo

Naturaleza del Empleo	No. Vacantes	% Part.
Libre Nombramiento y Remoción	11	5,47%
Régimen de Carrera Administrativa	190	94,53%
Total general	201	100,00%

Información tomada a 31 de diciembre 2023 UAEMC

A 31 de diciembre de 2023 la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia tiene 201 vacantes que serán provistas durante la vigencia 2024.

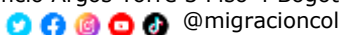
Plan anual de previsión de empleos

La Subdirección del talento humano cuenta con la base de información de cada uno de los empleos de carrera administrativa y su ubicación, con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos por grupo interno de trabajo y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.

Por otra parte, la entidad ha venido trabajando en la implementación de estrategias de mediano y largo plazo, que permitan lograr una capacidad de respuesta con mayor agilidad, en el marco de la seguridad de los procesos y confiabilidad en la atención; dichas estrategias integran el uso de mecanismos normativos, así como la aplicación de tecnologías y la ampliación del talento humano, para contar con más funcionarios, formados y especializados que ejerzan con eficacia, compromiso y honestidad las funciones de control, extranjería y verificación migratoria en los puestos de control terrestres, aéreos, fluviales y marítimos, centros facilitadores y demás escenarios, donde se requiere de la presencia institucional, contribuyendo a generar valor público mediante la mejora continua y la gestión adecuada de los procesos y riesgos de la organización.

Como resultado de las gestiones realizadas en una primera fase el 28 de noviembre 2023 fue expedido el Decreto 2076 de 2023 **"Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial**

Subdirección del Talento Humano www.migracioncolombia.gov.co
Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454



AGDF.07(v1)
F.A. 13/09/2022

Migración Colombia" dándose la ampliación de la planta en 123 empleos nuevos, los cuales serán provistos durante el primer semestre del 2024.

Por otra parte, mediante el Acuerdo No. 2094 de 28-09-2021 y el anexo del acuerdo de convocatoria No. 20212010020946 *"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia"*, se aprobó y se establecieron las etapas para la provisión de las 417 vacantes definitivas de carrera administrativa reportadas en la OPEC por la Entidad.

En tal sentido, el pasado 29/12/2023 la CNSC, entidad que lidera el proceso, publicó las respuestas a reclamaciones y los resultados definitivos de la prueba de valoración de antecedentes. Por lo que actualmente, la Entidad se encuentra a la espera de la expedición y firmeza de listas de elegibles por parte de la CNSC para poder dar inicio a los nombramientos y posesiones en Periodo de Prueba, los cuales se estiman surtirse durante la presente vigencia, con el fin de dar cumplimiento a la provisión a través de concurso de mérito.

Vacantes que se encuentran en concurso de méritos

Naturaleza del Empleo	No. De Vacantes	% Part.
3° PROFESIONAL	81	19,42%
4° TÉCNICO	297	71,22%
5° ASISTENCIAL	39	9,35%
Total general	417	100%