

# Plan de Vacantes

Enero 2020-V1



La educación  
es de todos

Mineducación

# INDICE

1. OBJETIVO
2. METODOLOGÍA
3. PLANTA ACTUAL
  - 3.1 Vacantes
4. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN
  - 4.1 Encargos
  - 4.2 Empleos de libre nombramiento y remoción
  - 4.3 Traslado
  - 4.4 Reubicación
5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO
6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO

# 1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes hace parte integral del plan estratégico de talento humano y tiene por objetivo diseñar estrategias para la provisión del talento humano de acuerdo con sus características, en los empleos que se encuentren vacantes durante el año 2020.

# 2. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Así las cosas, en él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

# 3. PLANTA ACTUAL

La actual estructura organizacional de la Entidad fue establecida a través de los Decretos 381 del 12 de febrero de 2007 y 382 de 2007.

De conformidad con los Decretos 381 del 12 de febrero de 2007, 4039 y 4040 de 23 de octubre de 2007 la planta de personal global está conformada por 35 cargos de libre nombramiento y remoción y 165 de Carrera Administrativa

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como transitoria, como se observa en la siguiente tabla:

<b>Nivel Jerárquico</b>	<b>Planta Global</b>	<b>Planta Transitoria</b>
Directivo	14	0
Asesor	15	0
Profesional	118	0
Técnico	41	04
Asistencial	12	10
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>14</b>

Fuente: Propia a corte 04/12/2019

## 3.1 Vacantes

A continuación, se relacionan las vacantes por nivel jerárquico con los que actualmente cuenta la entidad:

<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Grado</b>	<b>No. Cargos</b>	<b>Vacante</b>
Presidente	4	1	0
Vicepresidente	3	4	0
Secretario General	3	1	0
Jefe de Oficina	2	4	0
Director de Área	2	1	0
Director de Área	1	4	0
<b>TOTAL VACANTES</b>		<b>0</b>	

<b>NIVEL ASESOR</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Grado</b>	<b>No. Cargos</b>	<b>Vacante</b>
Jefe Oficina Asesora Planeación	4	1	0
Jefe Oficina Asesora Jurídica	3	1	0
Jefe Oficina Asesora Comunicaciones	3	1	0
Asesor	3	1	0
Asesor Comercial	3	5	0
Oficial de Cumplimiento	2	1	0
Asesor Técnico	2	4	0
Asesor Técnico	1	1	1
<b>TOTAL VACANTES</b>		<b>1</b>	

<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Grado</b>	<b>No. Cargos</b>	<b>Vacante</b>
Profesional Especializado	4	19	0
Profesional Especializado	3	17	2

Analista	4	13	2
Analista	3	16	1
Analista	2	13	0
Profesional Universitario	2	3	1
Profesional Universitario	1	37	7
<b>TOTAL VACANTES</b>		<b>13</b>	

<b>NIVEL TECNICO</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Grado</b>	<b>No. Cargos</b>	<b>Vacante</b>
Técnico Administrativo	1	41	1
<b>TOTAL VACANTES</b>		<b>1</b>	

<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Grado</b>	<b>No. Cargos</b>	<b>Vacante</b>
Secretario Ejecutivo	3	2	0
Conductor Mecánico	2	1	0
Conductor Mecánico	1	6	0
Auxiliar Administrativo	1	3	0
<b>TOTAL VACANTES</b>		<b>0</b>	

A continuación, se relaciona el resumen por tipo de cargo y nivel:

<b>Tipo de cargo y Nivel</b>	<b>Encargo</b>	<b>Propiedad</b>	<b>Provisional</b>	<b>Vacantes</b>
<b>Carrera Administrativa</b>				
Profesional	17	20	67	11
Tecnico	1	12	27	1
Asistencial	0	4	5	0
<b>Libre Nombramiento</b>				
Asesor	3	11		1
Directivo	3	10	0	1

Profesional	0	2	0	1
Tecnico				
Asistencial	0	3	0	0
<b>Total General</b>				

\*Base de datos a 01 diciembre 2019

## 4. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN

Corresponde al Grupo de Talento Humano, atender las necesidades que se presenten en las diferentes dependencias y la actualización de los perfiles y funciones de los cargos con el ánimo de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una sus dependencias estratégicas y misionales.

A continuación, se relacionan las principales estrategias a llevar a cabo para la provisión de vacantes:

### 4.1 Encargos

A través de la Circular Conjunta 117 de 2019, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil orientan los lineamientos a todas las entidades públicas sobre 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.

Así mismo, la entidad expidió la Circular No. 06 del 09 de septiembre de 2019, mediante la cual se establece el procedimiento para la realización de provisión de cargos de carrera administrativa a través de encargo.

### 4.2 Empleos de libre nombramiento y remoción

De conformidad con 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.

En concordancia, con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la ley 1960 del 27 de junio de 2019, en caso de vacancia de empleos de libre nombramiento y remoción, estos podrán ser provistos a través de encargo con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumplan con el perfil para su desempeño mientras se provee el cargo en forma definitiva.

### 4.3 Traslado

Los cargos vacantes podrán ser provistos a través de traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, garantizando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

#### **4.4 Reubicación**

Otra forma de proveer un cargo vacantes, consiste en la reubicación que es 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, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

## **5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO**

- ✓ Una vez se genere una vacante, ésta deberá actualizarse en la base de datos mensual que administra el profesional del Grupo de Talento Humano.
- ✓ Se realiza la verificación del cumplimiento de requisitos para el encargo de acuerdo con lo establecido con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la ley 1960 del 27 de junio de 2019 y se genera informe de cumplimiento de requisitos. una vez se seleccione la persona que cumple con todos los requisitos se procede a elaborar el acto administrativo de encargo el cual debe ser publicado.
- ✓ Igualmente se podrá realizar traslados y reubicaciones de acuerdo con el análisis del caso.

## 6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO

Si existieren listas de elegibles, se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal que rige su provisión en periodo de prueba. De lo contrario se procederá como lo señala el numeral de estrategias de provisión, en el entretanto se proveen los cargos a través de concurso de méritos.

Así mismo, se revisará lo contenido en la Circular No. 2019000000157 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás normas que se relacionen con la provisión de los cargos a través del concurso de ascenso.