

Plan de Vacantes 2023

Secretaría General - Grupo de Talento Humano

Fecha de elaboración: 15 diciembre 2022*

Versión 1

*Fecha de aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Tabla de Contenido

1. Introducción.....	2
2. Descripción.....	2
3. Objetivo Estratégico.....	2
4. Objetivo General.....	3
4.1 Objetivos Específicos.....	3
5. Alcance.....	3
6. Justificación.....	3
7. Cronograma de actividades.....	5
8. Hitos.....	5
9. Seguimiento y evaluación.....	5

Datos Abiertos

1. Introducción

El plan anual de vacantes se describe como un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su forma de provisión. Además, permite a la entidad contar con la información real de empleos de la entidad.

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-, en el cual se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios en la entidad.

En ese sentido, el ICETEX tiene como propósito principal que las diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.

Asimismo, se pretende en la Entidad dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1618 de 2013 mediante la cual se debe garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, evitando toda forma de discriminación a las personas por su discapacidad, por lo cual se requiere que en la entidad se reglamente la Política de discapacidad, y se generen acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

2. Descripción

Nombre del Plan de Acción	Plan de Vacantes
Nombre y código rubro presupuestal	IG311002004020003 Selección y Reclutamiento de Personal
Presupuesto asignado (\$)	\$20.000.000
Área responsable	Secretaría General
Política MIPG y otros	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso	Administración de Personal
Fecha inicio del proyecto	02/01/2023
Fecha fin del proyecto	29/12/2023

3. Objetivo Estratégico

Fortalecer la relación de la Entidad con sus colaboradores, usuarios y demás grupos de interés

4. Objetivo General

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias del ICETEX cuenten con el talento humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.

4.1 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las necesidades de personal de la planta de personal en cada dependencia.
- ✓ Implementar estrategias de provisión de los empleos vacantes atendiendo la normatividad vigente.
- ✓ Tramitar la provisión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio.

5. Alcance

El Plan Anual de Vacantes da cubrimiento a la provisión de empleos de carrera administrativa en los diferentes niveles jerárquicos: Profesional, Técnico y Asistencia, sujetos de provisión en las diferentes situaciones administrativas del personal.

6. Justificación

El plan anual de vacantes se genera teniendo en cuenta que el Grupo de Talento Humano del ICETEX tiene dentro de sus funciones atender las necesidades de personal que se presenten en las diferentes dependencias y la actualización de los perfiles y funciones de los cargos con el fin de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una de las dependencias estratégicas y misionales.

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

- ✓ Encargos. A través de la Circular Conjunta 117 de 2019, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Circular Externa 0007 de 2021 - 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. 20 del 08 de julio de 2020, mediante la cual se establece el procedimiento para realizar la provisión transitoria de empleos a través de encargo.

Datos Abiertos

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Reubicación. Otra forma de proveer un cargo vacante 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. Ahora bien, 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.

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 verificación 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/o reubicaciones de acuerdo con el análisis del caso.

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 período de prueba. De lo contrario, se procederá como lo señala el numeral de estrategias de provisión, mientras 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.

En cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 en el cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, en el ICETEX se estableció el cálculo de este porcentaje conforme el tamaño total de la planta de personal obtenida con la sumatoria de los empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y de la planta transitoria, entendiéndose que a 31 de diciembre de 2023 la entidad deberá contar con el 3% de su planta de personal ocupado por personas con discapacidad.

En ese sentido se fortalecerá la política de vinculación para personas con cualquier tipo de discapacidad se deberán proponer los lineamientos que se deben tener en cuenta para la vinculación de personas en condición de discapacidad y se deberá contar con estadísticas.

7. Cronograma de actividades

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Provisión de vacantes I Trimestre	02/01/2023	31/03/2023
2.	Provisión de vacantes II Trimestre	01/04/2023	30/06/2023
3.	Provisión de vacantes III Trimestre	01/07/2023	30/09/2023
4.	Provisión de vacantes IV Trimestre	01/10/2023	30/12/2023

8. Hitos

Nº	Hito o producto esperado	Fecha Entrega
1.	Actas de posesión I Trimestre	15/04/2023
2.	Actas de posesión II Trimestre	15/07/2023
3.	Actas de posesión III Trimestre	15/10/2023
4.	Actas de posesión IV Trimestre	28/12/2023

9. Seguimiento y evaluación

Con el fin de garantizar un seguimiento y evaluación al plan de vacantes 2023, se establece el indicador de “Provisión de Cargos de Planta” así:

Fórmula	Cumplimiento
$[\text{Total cargos provistos} / \text{Total cargos de planta}] * 100$	100%