



FUNCIÓN PÚBLICA

Plan Anual de vacantes y provisión de empleos vigencia 2023

Proceso Gestión del Talento Humano

Grupo de Gestión Humana

**VERSIÓN 03
ENERO DE 2023**

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio
1	2021-01-30	Creación del documento
2	2022-01-27	Actualización vigencia 2022
3	2023-01-31	Actualización vigencia 2023

Contenido

Introducción	5
1. Objetivo	5
1.1. Objetivos específico	5
2. Propósito	5
3. Marco normativo	5
4. Análisis de la planta actual.....	7
5. Seguimiento de la planta de personal	8
6. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 30 de diciembre de 2022	9
7. Plan anual de previsión de empleos	9
8. Aprobación Plan de previsión de empleos	11
9. Indicador	11

Índice de tablas

Tabla 1.....	7
Tabla 2.....	8
Tabla 3.....	9
Tabla 4.....	9
Tabla 5.....	11

Índice de figuras

Figura 1.....	7
---------------	---

Introducción

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Grupo de Gestión Humana 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, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Función Pública.

1. Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

1.1. Objetivo específico

Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC. Así como 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, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

2. Propósito

Proveer para la vigencia 2023 los empleos vacantes en Función Pública. Así mismo vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta a través del concurso de méritos en modalidad de ascenso y abierto.

3. Marco normativo

Ley 909 de septiembre de 2004. 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 posterioridad 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”.

4. Análisis de la planta actual

La planta de personal en Función Pública está conformada con un total de Doscientos Cuarenta y Tres (243) empleos, actualmente cinco (5) empleos de carrera administrativa están congelados por falta de presupuesto, los cuales se encuentran caracterizados así:

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	11	4,53
Asesor	22	9,05
Profesional	166	68,31
Técnico	22	9,05
Asistencial	22	9,05
Total	243	100,00

Tabla 1. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2022
Fuente: Grupo de Gestión Humana

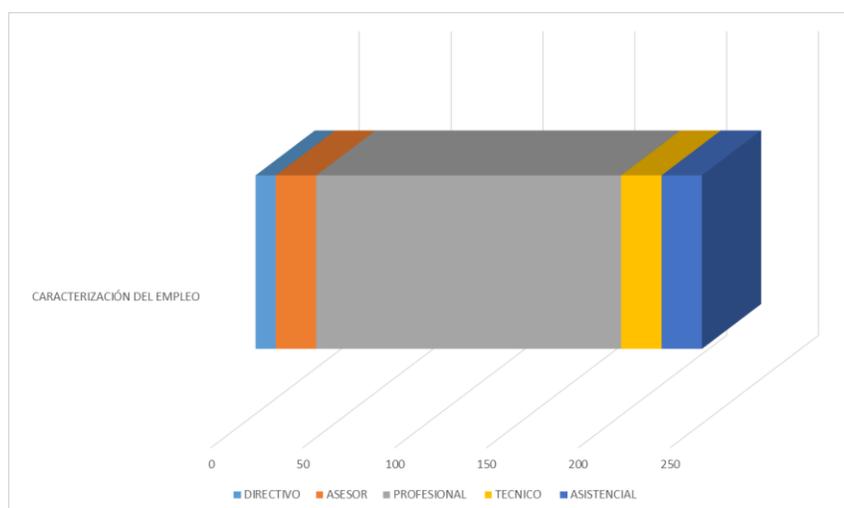


Figura 1. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2022
Fuente: Grupo de Gestión Humana

A continuación, el cuadro muestra la Planta de Personal actual distribuida conforme al tipo de vinculación y nivel jerárquico.

Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante -Vacante Sin Presupuesto	Total
Carrera Administrativa	20	6	159	15	200
Profesional	15	4	132	12	163
Técnico	4	0	15	1	20
Asistencial	1	2	12	2	17
Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Nombrado		Vacante	Total
Libre Nombramiento y Remoción	2	36		5	43
Directivo	2	9		0	11
Asesor	0	18		4	22
Profesional	0	2		1	3
Técnico	0	2		0	2
Asistencial	0	5		0	5

Tabla 2. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2022
Fuente: Grupo de Gestión Humana

5. Seguimiento de la planta de personal

El Grupo de Gestión Humana efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Planta de personal global y por grupos internos de trabajo:** El Grupo de Gestión Humana cuenta con el sistema Kactus que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y los grupos internos de trabajo. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos 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.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con un sistema de información, en donde se identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.
- **Caracterización de la población de Función Pública:** El Grupo de Gestión Humana administra una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza

cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

6. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 30 de diciembre de 2022

En el Departamento Administrativo de la Función Pública, al 30 de diciembre de 2022 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global.

Total de vacantes y vacantes sin presupuesto del Departamento Administrativo de la Función Pública				
Nivel	En Encargo	En Libre Nombramiento y Remoción	En Provisionalidad	Total Vacantes
Directivo	2	0	0	2
Asesor	0	4	0	4
Profesional	0	0	13	13
Técnico	0	0	1	1
Asistencial	0	0	2	2
Total	2	4	16	22

Tabla 3. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2022

Fuente: Grupo de Gestión Humana

7. Plan anual de previsión de empleos

El Grupo de Gestión Humana, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo.

Se precisa que 5 empleos de la planta global no cuentan con presupuesto, 4 del nivel profesional y 1 del nivel técnico, en consecuencia, se señalará la distribución de empleos teniendo en cuenta los mismos.

A continuación, se presenta el estado de la planta, del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 30 de diciembre del año 2022.

Distribución empleos Planta Global – Corte 30 de diciembre 2022		
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Directivo	Ordinario	9
	Vacante	2

Distribución empleos Planta Global – Corte 30 de diciembre 2022		
Subtotal		11
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asesor	Ordinario	18
	Vacante	4
Subtotal		22
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Especializado	Carrera en su titular	4
	Carrera en Encargo	14
	Ordinario	3
	Provisional	103
	Vacante	6
Subtotal		130
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Universitario	Provisional	29
	Vacante	7
Subtotal		36
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Técnico	Carrera en Encargo	4
	Ordinario	2
	Provisional	15
	Vacante	1
Subtotal		22
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asistencial	Comisión en empleo de LNR	1
	Carrera en su titular	2
	Carrera en Encargo	1
	Ordinario	4
	Provisional	12
	Vacantes	2
Subtotal		22
Total		243

Tabla 4. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2022

Fuente: Grupo de Gestión Humana

8. Aprobación plan de previsión de empleos

Mediante los Acuerdos No. 50 y 340 de 2022 publicados en la página web de la CNSC se dio inicio formal al proceso de selección en modalidad de ascenso y abierto en el Departamento, lo cual disminuirá en gran medida el porcentaje de provisionales que se encuentran vinculados.

El Departamento Administrativo de la Función Pública apropió los recursos necesarios para cubrir y financiar el desarrollo de un concurso abierto de méritos para proveer las vacantes definitivas de los empleos de carrera existentes en la Entidad, en aras de dar cumplimiento a lo establecido en la Circular 017 del 2017, emitida por la Procuraduría General de la Nación, y en la Circular 05 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Teniendo en cuenta lo anterior las entidades públicas deben “Apropiar en sus presupuestos los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de las respectivas convocatorias, basados en la implementación del modelo de agrupación de Entidades para efectos de reducir los costos que conllevan los procesos de selección, se concluye que un valor estimado de tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000) por vacante a proveer, una vez surtido el análisis respectivo se determina que actualmente el departamento cuenta con ciento sesenta y cinco (165) vacantes definitivas de carrera administrativa, por lo anterior es deber de la Entidad contar con el presupuesto suficiente que permita cubrir los gastos asociados a la realización del concurso de ascenso (30% de los servidores de carrera, equivalente a la selección de 49 empleos) y al concurso público de méritos que permita proveer el número de vacantes indicado.

A continuación, el cuadro muestra la distribución de los empleos que salen a concurso, todos ellos corresponden a vacantes definitivas que se encuentran en el Departamento con corte al 30 de diciembre de 2022.

Proceso selección concurso de méritos	
Nivel	Vacantes
Profesional	140
Técnico	14
Asistencial	11
Total	165

Tabla 5. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2022
Fuente: Grupo de Gestión Humana

9. Indicador

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

- **Indicador de Cumplimiento:** Cumplimiento de actividades para el plan de vacantes y previsión de empleos.
- **Medición:** Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes y previsión de empleos.



Plan Anual de vacantes y previsión de empleos vigencia 2023

VERSIÓN 03

Proceso de Gestión del Talento Humano

Grupo de Gestión Humana

ENERO DE 2023

Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Bogotá, D.C., Colombia.