



# PLAN ANUAL DE VACANTES 2023



**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**  
P.U. Laura Bermudez Manjarrés.





## INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionadas con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Así mismo permite estructurar y actualizar la información de los cargos identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004 3 recogida en el Decreto 1083 de 2015) en la vigencia siguiente o inmediata el cual determina:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) 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;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. La Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”

Tomando como base los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes y según lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- en la Ley 909 de 2004, artículo 17 “ Todas las unidades de personal



o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente los planes estratégicos de talento humano, plan anual de vacantes y de previsión de recursos humanos”“... el grupo de Gestión del Talento Humano, a través del presente documento presenta el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2023, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.



## **OBJETIVOS**

Estructurar y actualizar la información sobre las vacantes definitivas o temporales del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, con el propósito de atender la provisión de estos.

## **METODOLOGIA**

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP para este fin.



## ESTRUCTURA DE LA PLANTA INSTITUCIONAL

El Consejo Directivo mediante Acuerdo No 039 del 30 de noviembre de 2020 aprobó la planta de personal administrativo de la IES INFOTEP, como resultado del estudio técnico de viabilidad y factibilidad que soporta la necesidad de la estructura organizacional y administrativa acorde a las necesidades de la institución, arrojando como resultado la siguiente Planta de Personal Administrativa, quienes cumplen las funciones propias de la institución:

<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
<b>No. De Empleos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Rector	042	20
1	Secretario General de Institución Técnica Profesional	058	14
2	Vicerrector de Institución Técnica Profesional	096	14
3	Decano	003	4
<b>NIVEL ASESOR</b>			
<b>No. De Empleos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Jefe de Oficina de Control Interno	105	2



<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
<b>No. De Empleos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
7	Profesional Universitario	219	09
7	Profesional Universitario	219	02
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
<b>No. De Empleos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Técnico Administrativo	367	9
7	Auxiliar Administrativo	407	14
6	Celadores	477	6
4	Auxiliar de Servicios Generales	470	6
<b>40</b>	<b>TOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		

En el caso del cargo de Decano, Código 003, Grado 04, su provisión se hará de manera gradual siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal, y en todo caso debe ser sometido a aprobación del Consejo Directivo, razón por la cual, en la actualidad, solo ha sido provisto un (1) cargo.

Así mismo, el Consejo Directivo mediante Acuerdo No 041 del 30 de noviembre de 2020 aprobó la planta de personal profesoral de la IES INFOTEP, arrojando como resultado la siguiente Planta de Personal Profesoral actual:



<b>NIVEL PROFESIONAL</b>	
<b>No. De Empleos</b>	<b>Denominación del empleo</b>
22	Profesor Tiempo completo
4	Profesor Medio Tiempo
<b>26</b>	<b>TOTAL PERSONAL PROFESORAL</b>

En el caso de las cuatro (4) plaza de profesores de medio tiempo de las cuales hace alusión el acuerdo ibidem y que corresponden a profesores que cuentan con amparo legal por pre pensión, una vez cese este, los cargos deberán suprimirse y crearse dos (2) plazas de profesores tiempo completo.

### **ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL**

El Plan Anual de Empleos Vacantes del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional HVG Ciénaga, es el instrumento ideal para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer en la siguiente o actual vigencia fiscal, siempre que cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión y por ende que no afecte el servicio público.

Es de aclarar que la Función Pública por medio de la ley 909 de 2004, se encuentra obligada a solicitar y evaluar el cumplimiento del plan anual de vacantes, amparados en los preceptos legales tales como lo son el Artículo 14, literal d) de la Ley 909 de 2004, establece que al DAFP le corresponde: “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”. El artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece que serán funciones de las Unidades de Personal: “a). Elaborar los planes estratégicos de



recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

El ‘Plan Anual de Vacante, consta de unas etapas, a saber:

#### **PRIMERA ETAPA:**

Se determinó el estado de la planta actual, verificando el área de desempeño, número de cargos asignados, nivel, denominación, código, y asignación básica, se definió el proceso Estratégico, Misional o de Apoyo, la naturaleza de los empleos, novedades, se identificaron aquellos empleos ocupados por funcionarios en condición de pre pensionados, los perfiles de cada cargo sus requisitos y las competencias básicas o funcionales y comportamentales de acuerdo con el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

#### **SEGUNDA ETAPA:**

En esta etapa se determinaron las necesidades de personal en el cual además de la información definida en la etapa anterior se clasificaron el carácter de los empleos, es decir, si son permanentes o temporales, en este informe se incluyen únicamente aquellos cargos que se encuentran en vacancia definitiva y que actualmente están ocupados en encargo por funcionarios con derechos de Carrera Administrativa, por funcionarios con nombramiento en provisionalidad y sin proveer.

#### **TERCERA ETAPA:**

Una vez verificado el estado actual de la planta de la IES INFOTEP y las necesidades de personal, se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta



de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909, y de acuerdo con la naturaleza del empleo es decir, Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, se verificó el tipo de nombramiento, Ordinario, en Carrera Administrativa, Periodo de Prueba, Encargo, en Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción y nombramientos Provisionales.

**CUARTA ETAPA:**

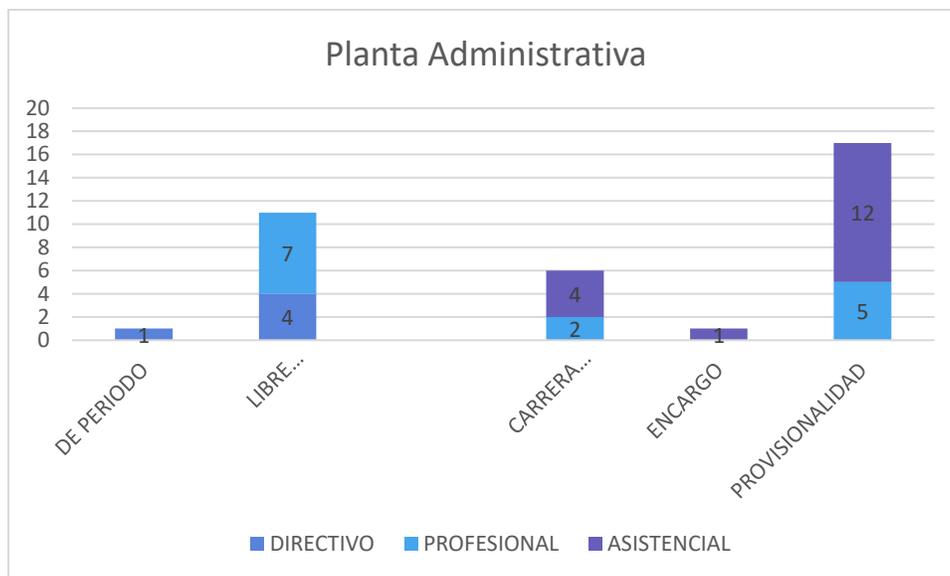
En esta etapa se determinaron los empleos que son sujetos a proceso de concurso por convocatoria, los cuales incluyen algunos empleos que fueron incorporados dentro del proceso de Convocatoria 001 de 2005 y que fueron declarados desiertos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, actualmente se encuentran provistos mediante nombramiento provisional, así mismo los empleos de los funcionarios de carrera administrativa que presentaron renuncia desde el 2005 hasta la fecha y que deben ser provistos a través de concurso de méritos.

Ahora bien, como resultado de lo anterior, teniendo claro la estructura de la planta administrativa actual de la IES INFOTEP, que se cuenta con treinta y cinco (35) servidores públicos vinculados, clasificados por niveles jerárquicos, código y grado; procedemos a realizar el análisis gráfico:

<b>TIPO DE VINCULACIÓN</b>	<b>DIRECTIVO</b>	<b>PROFESIONAL</b>	<b>ASISTENCIAL</b>	<b>TOTAL</b>
<b><u>DE PERIODO</u></b>	1			<b>1</b>
<b><u>LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCIÓN</u></b>	4	7		<b>11</b>

<b><u>CARRERA</u></b>		2	4	6
<b><u>ADMINISTRATIVA</u></b>				
<b><u>ENCARGO</u></b>			1	1
<b><u>PROVISIONALIDAD</u></b>		5	12	17
<b>TOTAL PERSONAL DE PLANTA</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>35</b>

Cabe señalar que las vinculaciones de carrera administrativa permanecen estáticas hasta que no se realicen los procesos meritocráticos; lo que nos indica que las vinculaciones de personal provisional tienden a incrementarse con respecto a los de carrera administrativa.



Analizando la planta administrativa actual de la IES INFOTEP, se evidencia una mayor representación de los servidores que se encuentran vinculados mediante nombramiento provisional,

Así mismo, teniendo clara la estructura de la planta profesoral actual de la IES INFOTEP, la cual cuenta con veintidós (22) profesores, ubicados en la categoría de Profesores Auxiliares:



CARGO	CATEGORÍA	CANTIDAD DE EMPLEOS
Profesor Tiempo Completo	Profesor Auxiliar	19
Profesor Medio tiempo	Profesor Auxiliar	3
<b>TOTAL</b>		<b>22</b>

La planta global de la Institución está compuesta por un conjunto de cargos creados para cumplir con los objetivos y funciones o con actividades de la entidad y que hacen parte del giro ordinario y cuya duración permanece en el tiempo. Compuesta por los cargos de Carrera Administrativa, Libre nombramiento y remoción y cargos de periodo y designación.

Analizada la planta de personal administrativa para el año 2023, se tiene una planta ocupada por treinta y cinco (35) funcionarios, quedando pendiente la provisión de dos cargos de Decano y un cargo de nivel asesor, de jefe de Control Interno.

En el caso de un cargo de auxiliar de servicios generales y un cargo de Celador que no se encuentran provistos, el Acuerdo No. 039 del 2020 previó en su artículo 4 que *“los cargos de nivel asistencial correspondientes a celador, auxiliar de servicios general y conductor mecánico, una vez queden vacantes, no serán provistos y se suprimirán de la planta de personal”*. En este sentido, mientras no se expida el acto administrativo que suprima dichos cargos de la planta de personal administrativo, continuará su vacancia.

Por su parte, para el caso de la planta profesoral, compuesta por veintidós (22) cargos actualmente provistos, se encuentra pendiente la provisión de tres (3) cargos de profesor tiempo completo, pues uno (1) de medio tiempo que se encuentra vacante no puede proveerse de conformidad con lo reglado en el Acuerdo Directivo No. 041 de 2020.



Como resultado del concurso docente, fueron provistas once (11) plazas de profesores tiempo completo, los cuales se encuentran diez (10) actualmente vinculados en propiedad a la institución.

## REPORTE DE EMPLEOS VACANTES A 15 ENERO DE 2023 Y PROVISIÓN DE EMPLEOS VACANTES

En el análisis anterior observamos los empleos provistos en la planta administrativa de la IES INFOTEP; a continuación, relacionamos las vacantes existentes en dicha planta:

NIVEL JERARQUICO -ASESOR					
Denominación del empleo	Cantidad de Empleo	de	Código	Grado	Estado de Provisión
Jefe de Oficina de Control Interno	1		105	2	Designación
NIVEL JERARQUICO -DIRECTIVO-					
Denominación del empleo	Cantidad de Empleo	de	Código	Grado	Estado de Provisión
Decano	2		003	4	LNR

A continuación, se relacionan las vacantes existentes en la planta profesoral:

Denominación del Cargo y Dependencia	Cantidad de Empleo
Profesor Tiempo Completo	4



## PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES

- Los empleos vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento o remoción, debido a las causales provistas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.
- Vacantes temporales: Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos, licencias, comisiones, ascenso en período de prueba, entre otras (artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017).

Los empleos públicos vacantes de la IES INFOTEP se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc. Y los 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 la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo

Para la vigencia 2023 se proveerán transitoriamente las vacantes definitivas o temporales que surjan de los empleos de carrera administrativa, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, una vez agotado el estudio de derechos preferenciales, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019, o aquella que la adicione, modifique o sustituya, y de acuerdo con la necesidad.



## **DEL RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN**

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el proceso de Gestión de Talento Humano ha analizado a corte 31 de diciembre de 2022, las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por cumplimiento de la edad de retiro forzoso se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que un (1) servidor dentro de la planta profesoral con nombramiento provisional alcanzará en el año 2023 la edad de retiro forzoso; así mismo, no se tiene previsto el retiro de servidores de carrera nombrados en propiedad, con ocasión a su inclusión en nómina de pensionados.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 tales como: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, renuncia, invalidez absoluta, edad de retiro forzoso, destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial, supresión del empleo, muerte, las demás que determine la Constitución Política y las leyes se trata de situaciones que no son predecibles y al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.

## **SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL**

El plan anual de vacantes está sujeto al seguimiento que el grupo de Gestión del Talento Humano debe realizar frente al comportamiento de la planta de personal, dicho seguimiento debe hacerse semestralmente y cada que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse este plan deberá actualizarse de



conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se deberá llevar registro de dicha información en base de datos creada para tal fin.

### **Mecanismos para realizar seguimiento de la Planta.**

- **Planta de personal global:** El equipo de Gestión del Talento Humano cuenta con herramientas electrónicas (Excel) que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global; con esta información se realizarán reportes sobre el estado actual de la planta, donde están ubicados los empleos y cuáles se encuentran vacantes; esto permitirá la toma de decisiones de la Alta Dirección respecto a movimientos que por necesidad de servicios puedan establecerse en la institución.
- **Vinculación:** La vinculación del personal se realiza por autorización expresa de la Alta Dirección, por lo que el equipo de Gestión del Talento Humano deberá contar con una herramienta de información que ayude a identificar los empleos, tipo de vinculación, nivel jerárquico, código y grado.
- **Vacancias definitivas o temporales:** Contar con una matriz que informe sobre los empleos titulares y los encargos de la planta, así como los empleos en vacancia definitiva o temporal cada uno por niveles jerárquicos; esto para tener la información actualizada para que se encuentre lista al enviarla a la Comisión Nacional del Servicio Civil y conocer que empleos son los propuestos para concurso de mérito.

\*\*\*\**Fin del documento*\*\*\*\*