
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH-03</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 05</b>
<b>Fecha: 04/06/2024</b>		
		<b>Página: 1 de 9</b>

**INSTITUTO DE DESARROLLO DE ARAUCA – IDEAR**


**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**VIGENCIA 2024**

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH-03</b>
		<b>Versión: 05</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha: 04/06/2024</b>
		<b>Página: 2 de 9</b>

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>MARCO JURÍDICO</b> .....	<b>4</b>
<b>1 OBJETIVO</b> .....	<b>5</b>
1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
<b>2 METODOLOGÍA</b> .....	<b>5</b>
<b>3 ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL</b> .....	<b>5</b>
3.1 Empleos según su naturaleza .....	6
3.2 Empleos De Carrera Administrativa por Nivel Jerárquico .....	6
3.3 EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA: .....	7
3.4 EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION: .....	7
<b>4 ANÁLISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS</b> .....	<b>8</b>
4.1 PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES. ....	8
<b>5 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD, RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN</b> .....	<b>9</b>


	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH-03</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Fecha: 04/06/2024</b>
		<b>Página: 3 de 9</b>

## INTRODUCCIÓN

Según la Ley 909 de 2004, estipula que le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes – PAV con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

El artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) 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”.

Al Instituto de Desarrollo de Arauca-IDEAR, le corresponde fijar y adoptar el Plan Anual de Vacantes – PAV con un doble fin: de un lado, para atender requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y de otro, con el propósito de lograr una adecuada administración del empleo público, mejorar su productividad y eficiencia, así como también facilita la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del talento humano y la formulación de políticas.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH-03</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Fecha: 04/06/2024</b>
		<b>Página: 4 de 9</b>

## MARCO JURÍDICO

El Plan Anual de Vacantes del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR se fundamenta principalmente en que la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera debe hacerse mediante el sistema de mérito de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política 1991 y en las siguientes normas:

**Ley 909 de 2004** referente al ingreso a los empleos públicos que se encuentran en vacancia definitiva menciona lo siguiente:

*“Artículo 27. Carrera Administrativa. (...) 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”*

*“Artículo 15 literal b, el cual determina “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 1083 de 2015, señala la forma de proveer de manera transitoria o definitiva los empleos vacantes:**

*“Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional”.*

*“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”.*

*“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”.*

*“Artículo 2.2.5.4.2 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”.*

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH-03</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Fecha: 04/06/2024</b>
		<b>Página: 5 de 9</b>

## 1 OBJETIVO

Identificar de manera clara la naturaleza y forma de provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la entidad, con fin de dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente en cuanto a ingreso y permanencia de los cargos de carrera, permitiendo así una fácil planificación de los concursos de mérito o provisión transitoria de los empleos.

### 1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar la naturaleza y forma de provisión de los empleos de la entidad.
- Garantizar el cumplimiento de la normatividad legal vigente en cuanto a ingreso y permanencia a los cargos de carrera administrativa.
- Identificar y actualizar la información de los empleos vacantes.
- Garantizar que la institución cuente con personal que posea estabilidad laboral, capacitado y entrenado para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

El presente plan de vacantes busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.


De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR desarrollará el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo con las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

## 2 METODOLOGÍA

El presente Plan Anual de Vacantes se desarrolló teniendo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-. Así las cosas, en este plan se incluye la relación detallada de la naturaleza y la forma de provisión de los empleos vacantes definitivas o temporales.

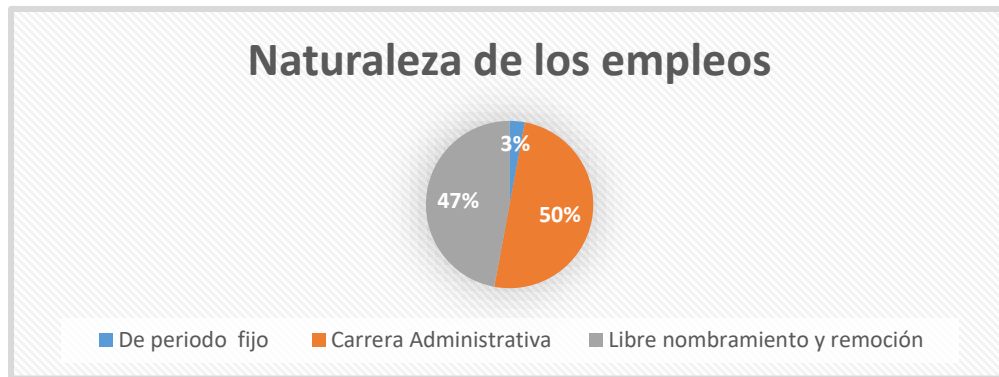
## 3 ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.

El Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, es una entidad descentralizada del nivel departamental, creado mediante Ordenanza No. 13 del 31 de julio de 1998, transformada por el Decreto Ordenanzal No. 723 del 25 de octubre de 2017 y mediante el Acuerdo No. 010 del 7 de noviembre de 2017, se establece la nueva planta de personal del Instituto, creándose 17 cargos más para un total de 34 cargos, entre los cuales tenemos los siguientes empleos según su naturaleza:

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH-03</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Fecha: 04/06/2024</b>
		<b>Página: 6 de 9</b>

### 3.1 Empleos según su naturaleza

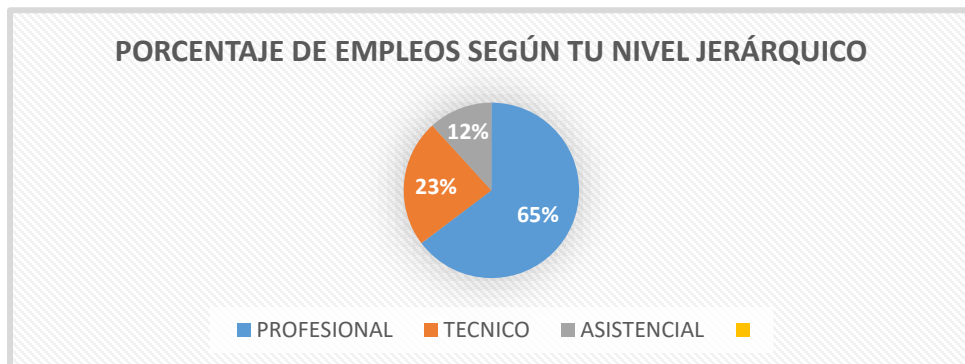
Naturaleza de los empleos	Cantidad
De periodo	1
Carrera Administrativa	17
Libre Nombramiento y Remoción	16
<b>Total</b>	<b>34</b>




**Grafico 1.** Porcentaje de empleos según su naturaleza

### 3.2 Empleos De Carrera Administrativa por Nivel Jerárquico

NIVEL	PROVISTOS	TOTAL EMPLEOS POR NIVEL
Profesional	11	11
Técnico	4	4
Asistencial	2	2
<b>TOTAL</b>		<b>17</b>



**Grafico 2.** Porcentaje de empleos según su nivel jerárquico.


	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Código: PL-GTH-03</b>
			<b>Versión: 05</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		<b>Fecha: 04/06/2024</b>
			<b>Página: 7 de 9</b>

### 3.3 EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA:

NIVEL	CODIGO	GRADO	NOMBRAMIENTO EN PROPIEDAD	NOMBRAMIENTO EN PERIODO DE PRUEBA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	NOMBRAMIENTO POR ENCARGO	TOTAL
Asistencial	407	09	1	0	0	0	1
Asistencial	425	10	1	0	0	0	1
Profesional Especializado	222	05	2	0	1	0	3
Profesional Especializado	222	06	1	0	0	0	1
Profesional Universitario	219	03	5	0	0	0	5
Profesional Universitario	219	01	2	0	0	0	2
Técnico Operativo	314	06	1	0	0	0	1
Técnico Operativo	314	07	1	0	0	0	1
Técnico Administrativo	367	06	2	0	0	0	2
<b>TOTAL /EMPLEOS</b>							<b>17</b>

### 3.4 EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION:

NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	NOMBRAMIENTO POR PERIODO	VACANTE	TOTAL/NIVEL
Directivo	0	5	0	0	5
Asesor (Jurídica)	0	1	0	0	1
Asesor Control Interno	0	0	1	0	1
Profesional	0	4	0	0	4
Técnico	0	6	0	0	6
Asistencial	0	0	0	0	0
<b>TOTAL/EMPLEOS</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>17</b>

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH-03</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Fecha: 04/06/2024</b>
		<b>Página: 8 de 9</b>

## 4 ANÁLISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

### 4.1 PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES

En el marco de la Convocatoria 1046 de 2019 – TERRITORIAL 2019, el Instituto de Desarrollo de Arauca-IDEAR, ofertó mediante el Acuerdo No. 20191000000996 del 04 de marzo de 2019 dieciséis (16) empleos que se encontraban en vacancia temporal con el fin de proveer definitivamente dichos empleos.

En virtud de lo anterior, y una vez finalizadas todas las etapas del proceso de selección y de acuerdo con los resultados reflejados en las listas de elegibles y en estricto orden de mérito a lo largo del año 2022, se cubrieron las dieciséis (16) vacantes ofertadas.

Actualmente, de las dieciséis (16) vacantes ofertadas, quince (15) elegibles superaron el periodo de prueba y fueron inscritos a carrera administrativa.


La vacante que actualmente se encuentra en vacancia definitiva corresponde al empleo Profesional Especializado Código 219 Grado 05 del (Proceso Comercial, Cartera y Formulación de Proyectos), teniendo en cuenta que aunque fue ofertado a través del proceso de selección Territorial 2019, en el cual se obtuvo como resultado una lista de elegible con dos elegibles, el primero fue nombrado en el empleo en mención, y posteriormente le fue otorgada una comisión para desempeñar un empleo en periodo de prueba en la Alcaldía Mayor de Bogotá, donde una vez superado el periodo de prueba en la otra entidad, el elegible renunció al empleo Profesional Especializado Código 219 Grado 05 de esta entidad, dejando el empleo vacante.

El segundo elegible de la lista del empleo Profesional Especializado Código 219 Grado 05 fue excluido de la lista de elegibles por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de la Resolución No. 6875 del 15 de mayo de 2023.

Por lo anterior, la entidad realizó el proceso de verificación de requisitos mínimos para proveer el empleo Profesional Especializado Código 219 Grado 05 a través de la figura de encargo, obteniendo como resultado una postulación de una servidora pública adscrita a carrera administrativa, la cual posteriormente renunció al encargo.

Actualmente el empleo Profesional Especializado Código 219 Grado 05, se encuentra provisto en provisionalidad por vacancia definitiva y en cumplimiento de la normatividad legal vigente el empleo fue reportado en los tiempos establecidos en la plataforma SIMO e identifica bajo el número de OPEC 206293 el pasado 06 de julio de 2023, Para finalizar y con el fin de cubrir los costos para el desarrollo del proceso de selección de acuerdo a lo solicitado por la CNSC, la entidad expidió y envió CDP 2024 - 5 el día 15 de enero de 2024 por valor de \$4.258.616.



	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH-03</b>
		<b>Versión: 05</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha: 04/06/2024</b>
		<b>Página: 9 de 9</b>

## 5 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD, RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

Teniendo en cuenta la norma que regula la materia, se analizaron las hojas de vida de los servidores públicos de la Entidad, con el propósito de identificar si por estas causas se generarán vacantes de empleos, obteniendo como resultado que para la vigencia 2024 no hay servidores que hayan manifestado su intención de retiro por jubilación ni tampoco existen servidores públicos que cumplan hasta el momento con la edad del retiro forzoso.

<b>Control de Cambios</b>		
Versión	Fecha de Aprobación (D/M/A)	Descripción del cambio
01	21 de mayo de 2020	Adopción del Plan Anual de Vacantes, mediante Acta No. 03 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño
02	17 de febrero de 2021	Actualización del Plan Anual de Vacantes, mediante Acta No. 02 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño
03	30 de enero de 2023	Actualización del Plan Anual de Vacantes, mediante Acta No. 02 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño
04	29 enero de 2024	Actualización del Plan Anual de Vacantes, mediante Acta No. 01 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño
05	04 de junio de 2024	Actualización de la codificación del proceso y de los documentos en cumplimiento a la norma ISO9001:2015

<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
<b>Nombre:</b> CLARA EDILIA DIAZ SOLEDAD	<b>Nombre:</b> DANIELA MARIACA MONTES	<b>Nombre:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Acta No. 01 del 29 de enero 2024
<b>Cargo:</b> PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO	<b>Cargo:</b> SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	<b>Cargo:</b> N/A
<b>Firma:</b>  ORIGINAL FIRMADO	<b>Firma:</b>  ORIGINAL FIRMADO	<b>Firma:</b>  ORIGINAL FIRMADO
<b>Fecha:</b> 19 de enero de 2024	<b>Fecha:</b> 26 de enero de 2024	<b>Fecha:</b> 29 de enero de 2024
Revisó Aspectos SG: Adriana Sánchez Orjuela Profesional Apoyo SG- CTO 016/2024		