



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: PL-GTH-03

Versión: 06

PLAN ANUAL DE VACANTES

Fecha: 29/01/2025

Página: 1 de 16

INSTITUTO DE DESARROLLO DE ARAUCA - IDEAR

PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2025

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-03
		Versión: 06
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 29/01/2025
		Página: 2 de 16

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
TÉRMINOS Y DEFINICIONES	4
MARCO JURÍDICO.....	6
PLAN ANUAL DE VACANTES	8
1.OBJETIVO	8
1.1OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	8
2.PROPÓSITO	8
3.METODOLOGÍA.....	8
4.ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL	10
▣ EMPLEOS SEGÚN SU NATURALEZA	10
▣ EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL JERÁRQUICO	11
▣ EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	12
5.ANÁLISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	12
5.1 PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES	12
5.2 DESCRIPCIÓN DE LAS VACANCIAS DEFINITIVAS Y TEMPORAL	14
6.PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD, RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.....	14

Índice de tablas

Tabla 1. Empleos según su naturaleza	10
Tabla 2. Empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3. Empleos de carrera Administrativa.....	12
Tabla 4. Empleos de libre nombramiento y remoción	12
Tabla 5. Descripción de las vacancias definitivas y temporal.....	14

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Porcentaje de empleos según su naturaleza.....	11
Ilustración 2. Porcentaje de empleo según su nivel jerárquico.....	11

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-03
		Versión: 06
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 29/01/2025
		Página: 3 de 16

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento clave dentro del marco normativo definido por la Ley 909 de 2004, la cual otorga al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) la responsabilidad de establecer las directrices y políticas necesarias para la formulación de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el PAV.

Estos planes tienen como objetivo garantizar una administración eficiente y efectiva del empleo público en Colombia, contribuyendo al fortalecimiento de la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones públicas.

En particular, el artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, literal a), asigna a las Unidades de Personal la función de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, incluyendo la formulación y remisión del Plan Anual de Vacantes al DAFP. Este plan sirve como una herramienta fundamental para la planificación estratégica del recurso humano, proporcionando información indispensable para la gestión integral del talento en el sector público.

Para el Instituto de Desarrollo de Arauca (IDEAR), el PAV constituye no solo un cumplimiento normativo, sino también una oportunidad estratégica. Este documento permite atender las disposiciones del DAFP y, al mismo tiempo, fortalecer la administración del empleo público dentro de la entidad. El PAV facilita la identificación y priorización de necesidades de personal, el desarrollo de concursos de mérito para la provisión de cargos y la planificación del talento humano de manera coherente con los objetivos institucionales.

Adicionalmente, el Plan Anual de Vacantes es una herramienta de planeación que impacta positivamente en la formulación de políticas de gestión del recurso humano, asegurando que las decisiones sobre empleo público estén alineadas con los principios de meritocracia, eficiencia y equidad. De esta forma, el IDEAR refuerza su compromiso con el desarrollo del talento humano como pilar esencial para cumplir su misión de contribuir al crecimiento y bienestar de la región.

Este documento constituye, por lo tanto, un insumo estratégico tanto para la toma de decisiones organizacionales como para la consolidación de una gestión pública moderna, transparente y orientada a resultados.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-03
		Versión: 06
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 29/01/2025
		Página: 4 de 16

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Carrera administrativa: Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, 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.

Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

Lista de elegibles: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicione la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-03
		Versión: 06
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 29/01/2025
		Página: 5 de 16

públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Oferta Pública De Empleos De Carrera – OPEC: Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Traslado: Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-03
		Versión: 06
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 29/01/2025
		Página: 6 de 16

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

MARCO JURÍDICO

El Plan Anual de Vacantes (PAV) del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, se sustenta en la normativa vigente que regula la administración del empleo público en Colombia, con un enfoque basado en el mérito, la transparencia y la objetividad, conforme a los principios establecidos en la Constitución Política de 1991 y las disposiciones legales aplicables.

Constitución Política de 1991

El artículo 125 de la Constitución establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa, y su provisión debe realizarse con base en el sistema de mérito, garantizando la igualdad de oportunidades, la transparencia y la idoneidad de los servidores públicos.

Ley 909 de 2004: La Ley 909 es el pilar normativo que regula el ingreso y la permanencia en los empleos públicos mediante procesos de selección basados en el mérito. Entre sus disposiciones más relevantes, destacan:

- “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”*

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-03
		Versión: 06
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 29/01/2025
		Página: 7 de 16

Decreto 1083 de 2015: El Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública detalla los procedimientos para la provisión de vacantes en empleos públicos, tanto de manera transitoria como definitiva, en cumplimiento de los principios de mérito y eficiencia. Entre las disposiciones aplicables se incluyen:

“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”.*

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-03
		Versión: 06
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 29/01/2025
		Página: 8 de 16

PLAN ANUAL DE VACANTES

1. OBJETIVO

Establecer de manera precisa la naturaleza y los mecanismos de provisión de los empleos vacantes en la planta de personal de la entidad, asegurando el cumplimiento de la normatividad vigente respecto al ingreso y la permanencia en los cargos de carrera administrativa. Esto permitirá una gestión eficiente y transparente, facilitando la planificación estratégica de los concursos de mérito y las modalidades de provisión transitoria, en aras de fortalecer la administración del talento humano y garantizar la eficiencia en el servicio público.

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.

2. PROPÓSITO

El Plan Anual de Vacantes (PAV) tiene como propósito garantizar una gestión estratégica, eficiente y transparente de los empleos públicos en la entidad, identificando y priorizando los cargos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva. Asimismo, busca asegurar la provisión de estos cargos con servidores públicos altamente competentes, seleccionados a través de procesos meritocráticos liderados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), bajo las modalidades de ascenso y concurso abierto. Este propósito contribuye a fortalecer la capacidad institucional, promoviendo la incorporación de talento humano idóneo que responda a las necesidades del servicio público, fomente el desarrollo profesional de los empleados y consolide una administración basada en los principios de meritocracia, equidad y eficiencia.

3. METODOLOGÍA

La implementación del Plan Anual de Vacantes se desarrolla a través de una metodología estructurada que garantiza el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y el alineamiento con las disposiciones legales. A continuación, se describen las etapas clave:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-03
		Versión: 06
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 29/01/2025
		Página: 9 de 16

→ **Diagnóstico Institucional:** Se realiza un análisis integral de la planta de personal de la entidad para identificar los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva. Este diagnóstico incluye:

- Revisión detallada de los cargos vacantes, su ubicación, funciones y requisitos establecidos en el manual específico de funciones.
- Evaluación de las necesidades organizacionales en relación con los objetivos estratégicos de la entidad.
- Consulta de antecedentes de provisión de vacantes y análisis de los tiempos promedio de los procesos de selección.

→ **Planificación Estratégica del PAV:** Se elabora el PAV tomando en cuenta las prioridades institucionales y la proyección de necesidades de talento humano para la vigencia 2025. Este proceso incluye:

- Priorización de cargos a proveer en función de criterios como impacto en la operación institucional, urgencia del cargo y áreas críticas de la entidad.
- Definición de modalidades de provisión (ascenso, concurso abierto, encargo o nombramiento provisional).
- Coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para garantizar el cumplimiento normativo.

→ **Proceso Meritocrático de Provisión:** Los cargos priorizados son sometidos a procesos de selección meritocráticos, liderados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). En esta etapa se garantiza la transparencia y objetividad mediante:

- Publicación de convocatorias de concursos de mérito.
- Evaluación y selección de aspirantes mediante herramientas técnicas y objetivas, como pruebas escritas, entrevistas y análisis de antecedentes.
- Inclusión de mecanismos de igualdad de oportunidades y no discriminación.

→ **Seguimiento y Evaluación del Proceso:** Se realiza un monitoreo continuo para garantizar que el PAV se ejecute conforme a los plazos y procedimientos establecidos. Esto incluye:

- Revisión periódica del cumplimiento de los objetivos del PAV.
- Identificación de obstáculos o retrasos en la provisión de vacantes y definición de medidas correctivas.
- Informe de gestión para documentar los resultados del plan, incluyendo estadísticas de cargos provistos, tiempos de ejecución y satisfacción institucional.

→ **Fortalecimiento del Talento Humano:** Una vez provistos los cargos, se implementan estrategias para integrar y fortalecer el talento humano, como:

- Inducción y capacitación inicial de los nuevos servidores públicos.
- Diseño de planes de desarrollo profesional alineados con las metas de la entidad.
- Evaluación del desempeño para garantizar la calidad del servicio y la productividad de la entidad.

La metodología del PAV busca lograr:

- Una provisión de cargos eficiente, transparente y basada en el mérito.
- El fortalecimiento de las capacidades institucionales mediante la incorporación de talento humano idóneo.
- El cumplimiento de las metas estratégicas de la entidad, asegurando la prestación de servicios públicos con altos estándares de calidad.

Esta metodología permite no solo el cumplimiento normativo, sino también la consolidación de una administración pública moderna y eficaz, que responde a las necesidades de los ciudadanos y contribuye al desarrollo regional.

4. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

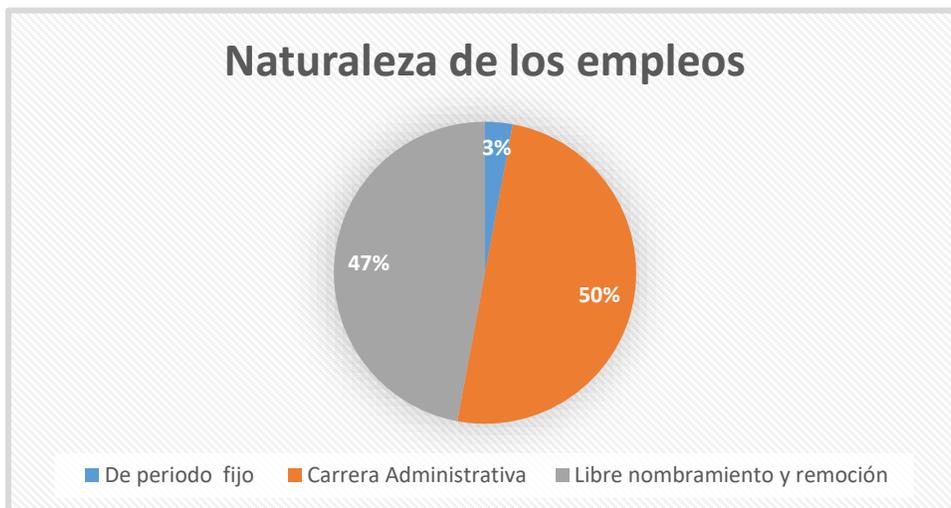
El **Instituto de Desarrollo de Arauca (IDEAR)** es una entidad descentralizada del nivel departamental, creada mediante la **Ordenanza No. 13 del 31 de julio de 1998**. Esta entidad tiene como propósito fundamental promover el desarrollo económico y social del departamento de Arauca, implementando políticas, proyectos y programas que contribuyan al bienestar de la población.

Con el objetivo de fortalecer su capacidad institucional y mejorar su funcionamiento, el IDEAR fue objeto de una transformación organizacional mediante el **Decreto Ordenanzal No. 723 del 25 de octubre de 2017**. Posteriormente, a través del **Acuerdo No. 010 del 7 de noviembre de 2017**, se aprobó una nueva estructura organizacional que incluyó la actualización de la planta de personal. En este proceso, se crearon **17 nuevos cargos**, incrementando el total de empleos a **34**, diseñados para responder de manera eficiente a las demandas y responsabilidades del instituto, entre los cuales tenemos los siguientes empleos según su naturaleza:

▪ EMPLEOS SEGÚN SU NATURALEZA**Tabla 1. Empleos según su naturaleza**

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

Ilustración 1. Porcentaje de empleos según su naturaleza

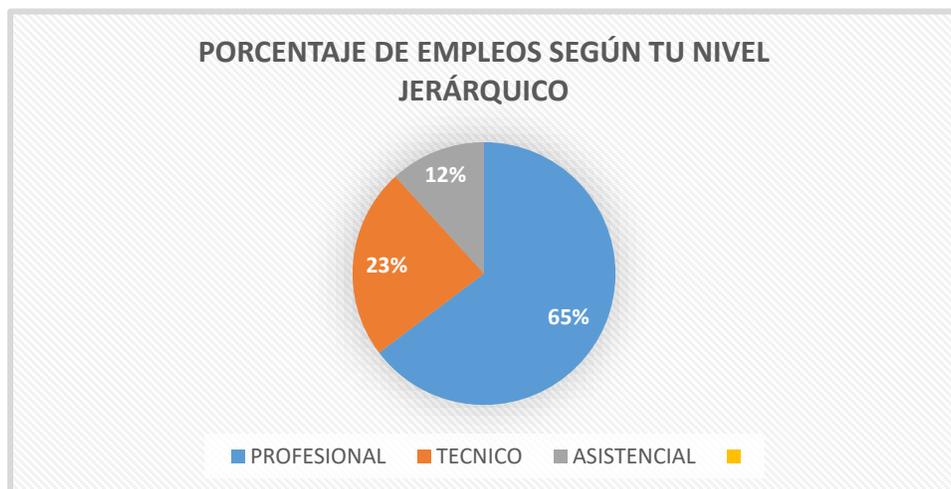


▪ EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL JERÁRQUICO

Tabla No. 2. Empleos de carrera administrativa por nivel Jerárquico

NIVEL	PROVISTOS	TOTAL, EMPLEOS POR NIVEL
Profesional	11	11
Técnico	4	4
Asistencial	2	2
TOTAL		17

Ilustración 2. Porcentaje de empleo según su nivel jerárquico



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-03
		Versión: 06
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 29/01/2025
		Página: 12 de 16

▪ **EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

Tabla 2. Empleos de carrera Administrativa

NIVEL	CODIGO	GRADO	NOMBRAMIENTO EN PROPIEDAD	NOMBRAMIENTO EN PERIODO DE PRUEBA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	NOMBRAMIENTO POR ENCARGO	TOTAL
Asistencial	407	09	0	0	1	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	1	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
TOTAL /EMPLEOS							17

Tabla 3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

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
TOTAL/EMPLEOS	0	16	1	0	17

5. ANÁLISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

5.1 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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-03
		Versión: 06
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 29/01/2025
		Página: 13 de 16

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 en vacancia definitiva.

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, por lo tanto para la vigencia 2024 se presentan las siguientes novedades en vacancias en el IDEAR:

- 1- Vacancia definitiva del empleo del nivel profesional, denominación profesional especializado, código 222, grado 06, Área funcional: Proceso Comercial, Cartera y Formulación de Proyectos, el cual fue informado a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el proceso fue revisado por la profesional Daissy Viviana Albarracín Lara, quien es la coordinadora para el Departamento de Arauca del proceso de la Convocatoria Territorial No. 11, el pago de los costos para participar en la convocatoria ya fueron sufragados por el IDEAR, el Instituto se encuentra a la espera que la CNSC informe del siguiente paso a seguir para acatar sus directrices.
- 2- Vacancia definitiva del nivel asistencial, denominación auxiliar administrativo, código 407, grado 09 Área Funcional: Proceso de Gestión Documental, adscrito a la Subgerencia Administrativa de la planta global del IDEAR, por motivos del deceso de la titular del empleo.
Asimismo, al Gerencia emitió acto administrativo por medio del cual se declara en vacancia definitiva este empleo por los motivos antes señalados.

Igualmente se dio cumplimiento a la norma, la cual menciona: Los servidores de carrera tienen el derecho preferencial a ser encargados en los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, siempre que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1930 de 2019.

Igualmente, la Ley 909 de 2004, dice: **“Titulares del derecho de encargo: el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre**

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-03
		Versión: 06
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 29/01/2025
		Página: 14 de 16

que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente”, por lo anterior y una vez revisada la planta de personal y los servidores públicos que se encuentran vinculados en carrera administrativa se constató que el empleo que se encuentra en vacancia definitiva por el deceso de la titular es el último que se encuentra en la planta de personal.

Asimismo, se informó a la Gerencia que por ser un empleo que se encuentra de último en la planta de personal, es decir, que no existe un empleo inferior a este, la vinculación para proveerlo será de manera provisional según lo indica la norma.

Igualmente en la Entidad se presenta una vacancia temporal, debido a que la titular del empleo del nivel profesional, denominación profesional especializado, código 222, grado 06, Área Funcional : contabilidad y presupuesto, adscrito a la subgerencia administrativa, solicitó permiso por 6 meses para cumplir el periodo de prueba en un empleo en la Ciudad de Medellín, en la Entidad Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, teniendo en cuenta que gano convocatoria realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

5.2 DESCRIPCIÓN DE LAS VACANCIAS DEFINITIVAS Y TEMPORAL

Tabla 4. Descripción de las vacancias definitivas y temporal

CANTIDAD DE EMPLEOS	NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	AREA FUNCIONAL
1	Profesional	Profesional Especializado	222	06	Contabilidad y Presupuesto.
1	Profesional	Profesional Especializado	222	05	Comercial, Cartera y Formulación de Proyectos.
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	09	Gestión Documental

6. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD, RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

De acuerdo con la normatividad vigente que regula los procesos de planificación y gestión del talento humano en el sector público, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de las hojas de vida de los servidores públicos vinculados al Instituto de Desarrollo de Arauca (IDEAR). Este ejercicio tuvo como propósito principal identificar posibles causas que pudieran generar vacantes en la planta de personal durante la vigencia 2025, considerando aspectos como la intención de retiro voluntario por jubilación o el cumplimiento de la edad para el retiro forzoso, establecido en la ley.

El análisis incluyó una revisión detallada de los siguientes elementos:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-03
		Versión: 06
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 29/01/2025
		Página: 15 de 16

- **Fecha de nacimiento y trayectoria laboral de los servidores públicos**, para determinar su proximidad a la edad de retiro forzoso.
- **Tiempo de servicio acumulado y beneficios adquiridos**, con el fin de identificar posibles intereses de retiro por jubilación.
- **Manifestaciones de intención de retiro**, basadas en solicitudes previas, entrevistas o comunicaciones oficiales de los empleados (no hay)

Resultados del Análisis

- **Retiro por Jubilación:** No se registraron casos de servidores públicos que hayan manifestado su intención de retirarse por jubilación para la vigencia 2025. Además, ningún servidor cumple con los requisitos de tiempo de servicio y edad para acogerse a este beneficio dentro del período mencionado.
- **Edad de Retiro Forzoso:** No se identificaron servidores públicos que cumplan con la edad establecida para el retiro forzoso según la normatividad vigente, lo cual garantiza la estabilidad de la planta de personal en este aspecto.

Estos hallazgos permiten proyectar con mayor precisión la estabilidad de la planta de personal, asegurando que no habrá vacantes generadas por estas causas específicas durante el próximo período fiscal. Esto brinda las siguientes ventajas:

- **Estabilidad Organizacional:** Se garantiza la continuidad en el desempeño de las funciones institucionales, sin interrupciones relacionadas con retiros de personal.
- **Optimización de Recursos:** La entidad puede enfocar sus esfuerzos en la provisión de vacantes existentes, priorizando áreas críticas o estratégicas según las necesidades institucionales.
- **Planeación Estratégica:** Estos resultados facilitan la alineación de las políticas de gestión del talento humano con los objetivos del Plan Anual de Vacantes, promoviendo una administración eficiente y basada en el mérito.

Este análisis destaca el compromiso del IDEAR con una gestión integral del talento humano, garantizando tanto la estabilidad laboral de sus servidores como la eficiencia en la planificación del empleo público.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-03
		Versión: 06
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 29/01/2025
		Página: 16 de 16

CONTROL DE CAMBIOS

Control de Cambios		
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
06	29 de enero de 2025	Actualización del Plan Anual de vacantes con novedades de vacaciones definitivas y temporales, se realizó la socializó en Comité Institucional de Gestión y Desempeño, mediante Acta No.01/2025

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: CLARA EDILIA DIAZ SOLEDAD	Nombre: DANIELA MARIACA MONTES	Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Acta No. 01 del 25 de enero de 2025
Cargo: PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO	Cargo: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	Cargo: N/A
Firma: ORIGINAL FIRMADO	Firma: ORIGINAL FIRMADO	Firma: ORIGINAL FIRMADO
Fecha: 20 de enero de 2025	Fecha: 27 de enero de 2025	Fecha: 29 de enero de 2025
Revisó Aspectos SG: Adriana Sánchez Orjuela / Profesional Apoyo SG- CTO 016/2024		