

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO. D-18
		VERSIÓN. 03
		FECHA. 22-02-2022
		PAGINA. 1 DE 9

INSTITUTO DE DESARROLLO DE ARAUCA – IDEAR

PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2022

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1 MARCO JURIDICO	4
2 OBJETIVO.....	5
2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
3 METODOLOGÍA.....	6
4 ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL	6
4.1 EMPLEOS DE CARRERA:	6
4.2 EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION:.....	6
4.3 EMPLEOS TEMPORALES (PROVISIONALIDAD):.....	7
5 ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS:.....	7
5.1 PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES.	7
6 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD, RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN:.....	9

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.

1 MARCO JURIDICO

El Plan Anual de Vacantes del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR se fundamenta principalmente en las siguientes normas:

Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 15, 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 2482 de 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del Talento Humano orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan Anual de Vacantes”

Decreto 1227 de 2005

Artículo 110. “Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con las funciones, los requisitos y el perfil por competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

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 2.2.19.2.2

Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto de la convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

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 2.2.5.5.42

“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”.

2 OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes hace parte integral del plan estratégico de talento humano y tiene por objetivo diseñar estrategias para la provisión del talento humano de acuerdo a las características que se regulan por las normas vigentes sobre la materia.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la entidad a través de los principios de eficiencia, eficacia y celeridad.

- Garantizar que la institución cuente con personal que posea estabilidad laboral, capacitado y entrenado para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.
- Garantizar la provisión de los empleos de vacancia temporal, los procedimientos de selección y los cambios que se lleven a cabo en la planta de personal.

- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

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 a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

3 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 los empleos como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

4 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 Ordenanza 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 entre los cuales tenemos los siguientes empleos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial así :

- 1 Empleo por periodo
- 1 Empleo de Carrera Administrativa
- 16 Empleos en Carrera en Periodo de Prueba
- 16 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

4.1 EMPLEOS DE CARRERA:

NIVEL	CODIGO	GRADO	PROPIEDAD	TOTAL
ASISTENCIAL	407	09	1	1
TOTAL /EMPLEOS			1	1

4.2 EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION:

NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	NOMBRAMIENTO POR PERIODO	VACANTE	TOTAL/NIVEL
DIRECTIVO	0	4	0	0	4

 idear <small>OPORTUNIDADES PARA TODOS</small>	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		CÓDIGO. D-18		
			VERSIÓN. 03		
			FECHA. 22-02-2022		
			PAGINA. 7 DE 9		

ASESOR (JURIDICA)	0	1	0	0	1
ASESOR CONTROL INTERNO	0	0	1	0	1
PROFESIONAL	0	4	0	0	4
TECNICO	0	6	0	0	6
ASISTENCIAL	0	0	0	0	0
TOTAL/EMPLEOS	0	15	1	0	16

4.3 EMPLEOS EN PERIODO DE PRUEBA:

NIVEL	PROVISTOS	VANCANTES	TOTAL EMPLEOS POR NIVEL
PROFESIONAL	11	0	11
TECNICO	4	0	4
ASISTENCIAL	1	0	1
TOTAL/EMPLEOS			16

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 dieciséis (16) empleos que se encontraban en vacancia temporal, mediante el Acuerdo No. 20191000000996 del 04 de marzo de 2019, se establecieron las reglas del proceso de selección por mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto IDEAR.

En virtud de lo anterior se da cumplimiento a las directrices emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y se realizan todas las etapas del proceso de selección y se publican los resultados definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas, la CNSC elabora en estricto orden de mérito las listas de elegibles, las cuales tendrán una duración de dos (2) años.

Con estas listas y en estricto orden de méritos se cubrirán las dieciséis (16) vacantes que el Instituto de Desarrollo de Arauca - DEAR ofertó a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), Convocatoria 1046 de 2019 – TERRITORIAL 2019.

CARGOS PROVISIONALES QUE SE VINCULARAN EN PERIODO DE PRUEBA				
CANTIDAD	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06
1	SUBGERENCIA FINANCIERA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05
2	SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CARTERA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05
2	SUBGERENCIA FINANCIERA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
2	SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CARTERA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
1	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
2	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
2	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	06
1	SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CARTERA	TECNICO OPERATIVO	314	07
1	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	TECNICO OPERATIVO	314	06
1	GERENCIA	ASISTENCIAL	425	10
16	TOTAL CARGOS VACANTES TEMPORALES			

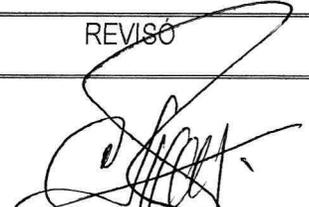
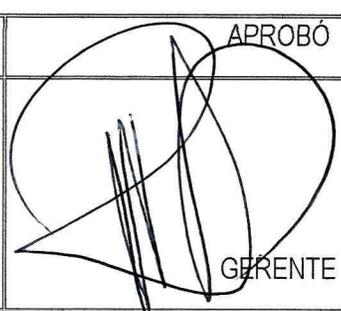
Tabla 1: Resumen de vacantes en provisionalidad por cargo y nivel que serán vinculados en periodo de prueba.
 Fuente: Planta de Personal del IDEAR con corte al 31 de enero de 2022.

1. Distribución de cargos en la planta de personal del IDEAR



6 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 2022 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.

REVISÓ	APROBÓ
 PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE TALENTO HUMANO	 GERENTE

CONTROL DE CAMBIOS			
FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	MODIFICADO POR
21 de mayo de 2020	Adopción del Plan Anual de Vacantes, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 03	1	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
17 de febrero de 2021	Actualización del Plan Anual de Vacantes, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 02	2	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
22 de febrero de 2022	Actualización del Plan Anual de Vacantes, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 02	3	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Proyectó: Clara Edilia Díaz Soledad, Profesional Universitario - Talento Humano

Revisó: Taymar Andreina Gallardo, Subgerente Administrativa

Eva Estella Caroprese Araque, Profesional Universitario - Planeación