



FUNCIÓN PÚBLICA

Plan Anual de vacantes y previsión de empleos vigencia 2022

Secretaría General – Grupo de Gestión Humana

Enero de 2022

VERSIÓN 1

Versión	Fecha Versión	Observación
1	2021/01/30	Creación del documento
2	2022/01/27	Actualización vigencia 2022

Tabla de contenido

Introducción.....	4
1. Objetivo.....	5
1.1. Objetivo específico.....	5
2. Propósito.....	5
3. Marco Normativo.....	5
4. Estructura de la planta.....	8
5. Seguimiento Planta de Personal.....	19
6. Reporte de empleos provistos y vacantes a 01 de enero de 2021 ..	20
7. Plan anual de previsión de empleos.....	21
8. Aprobación del Plan de previsión de empleos.....	22
9. Indicador.....	25

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

Adelantar el proceso del concurso en Función Pública para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como implementar estrategias de provisión 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

Definir para la vigencia 2022 los empleos vacantes en Función Pública y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta.

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. Estructura de la planta

A continuación, se describe la Planta de Personal actual de la entidad:

NIVEL DIRECTIVO			
TOTAL RECURSO HUMANO 13			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Director DAFP	10	0
NIVEL ASESOR			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Asesor	1020	16
1	Asesor	1020	15
1	Asesor	1020	4
Subtotal	3		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Especializado	2028	13
3	Profesional Especializado	2028	12
Subtotal	4		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Universitario	2044	11
Subtotal	1		
TÉCNICOS			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Técnico Administrativo	3124	15
1	Técnico Administrativo	3124	10
Subtotal	2		
ASISTENCIAL			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Secretario Ejecutivo del Despacho	4212	26
1	Conductor Mecánico	4203	15
Subtotal	2		

SUBDIRECCIÓN			
TOTAL RECURSO HUMANO 8			
NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Subdirector	25	0
NIVEL ASESOR			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Asesor	1020	16
1	Asesor	1020	13
2	Asesor	1020	4
Subtotal	4		
TÉCNICOS			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Técnico Administrativo	3124	11
Subtotal	1		
ASISTENCIAL			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Secretario Ejecutivo del Despacho	4212	25
1	Conductor Mecánico	4203	15
Subtotal	2		
DIRECCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO			
TOTAL RECURSO HUMANO 31			
NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Director Técnico	100	22
NIVEL ASESOR			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Asesor	1020	13
Subtotal	1		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
2	Profesional Especializado	2028	19
1	Profesional Especializado	2028	18

2	Profesional Especializado	2028	17
3	Profesional Especializado	2028	16
1	Profesional Especializado	2028	15
4	Profesional Especializado	2028	14
7	Profesional Especializado	2028	12
Subtotal	20		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
2	Profesional Universitario	2044	11
2	Profesional Universitario	2044	10
1	Profesional Universitario	2044	9
1	Profesional Universitario	2044	7
1	Profesional Universitario	2044	5
Subtotal	7		
ASISTENCIAL			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Auxiliar Administrativo	4043	13
1	Conductor Mecánico	4203	15
Subtotal	2		
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO			
TOTAL RECURSO HUMANO 6			
NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Director Técnico	100	22
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Especializado	2028	18
2	Profesional Especializado	2028	16
1	Profesional Especializado	2028	12
Subtotal	4		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			
No. De	Denominación del empleo	código	grado

cargos			
2	Profesional Universitario	2044	7
Subtotal	2		
DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL			
TOTAL RECURSO HUMANO 21			
NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Director Técnico	100	22
NIVEL ASESOR			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Asesor	1020	13
Subtotal	1		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
3	Profesional Especializado	2028	19
2	Profesional Especializado	2028	17
4	Profesional Especializado	2028	15
3	Profesional Especializado	2028	13
1	Profesional Especializado	2028	12
Subtotal	13		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
2	Profesional Universitario	2044	9
1	Profesional Universitario	2044	4
Subtotal	3		
TÉCNICOS			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Técnico Administrativo	3100	17
Subtotal	1		
ASISTENCIAL			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado

1	Secretario Ejecutivo	4210	21
1	Conductor Mecánico	4203	15
Subtotal	2		
DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN TRANSPARENCIA Y SERVICIO AL CIUDADANO			
TOTAL RECURSO HUMANO 27			
NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Director Técnico	100	22
NIVEL ASESOR			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Asesor	1020	13
1	Asesor	1020	11
Subtotal	2		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Especializado	2028	19
5	Profesional Especializado	2028	17
1	Profesional Especializado	2028	16
2	Profesional Especializado	2028	15
11	Profesional Especializado	2028	12
Subtotal	20		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Universitario	2044	10
1	Profesional Universitario	2044	4
Subtotal	2		
ASISTENCIAL			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Secretario Ejecutivo	4210	16
1	Conductor Mecánico	4203	15
Subtotal	2		

DIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL			
TOTAL RECURSO HUMANO 20			
NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Director Técnico	100	22
NIVEL ASESOR			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Asesor	1020	13
Subtotal	1		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Especializado	2028	19
3	Profesional Especializado	2028	17
2	Profesional Especializado	2028	16
2	Profesional Especializado	2028	15
1	Profesional Especializado	2028	13
2	Profesional Especializado	2028	12
Subtotal	11		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Universitario	2044	11
2	Profesional Universitario	2044	9
Subtotal	3		
TÉCNICOS			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Técnico Administrativo	3124	14
1	Técnico Administrativo	3124	13
Subtotal	2		
ASISTENCIAL			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Secretario Ejecutivo	4210	23

1	Secretario Ejecutivo	4210	21
Subtotal	2		
DIRECCIÓN JURÍDICA			
TOTAL RECURSO HUMANO 25			
NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Director Técnico	100	22
NIVEL ASESOR			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Asesor	1020	16
1	Asesor	1020	15
1	Asesor	1020	13
Subtotal	3		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
3	Profesional Especializado	2028	24
2	Profesional Especializado	2028	19
1	Profesional Especializado	2028	17
5	Profesional Especializado	2028	15
1	Profesional Especializado	2028	13
2	Profesional Especializado	2028	12
Subtotal	14		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Universitario	2044	10
1	Profesional Universitario	2044	9
2	Profesional Universitario	2044	7
Subtotal	4		
TÉCNICOS			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Técnico Administrativo	3124	8

Subtotal	1		
ASISTENCIAL			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Secretario Ejecutivo	4210	21
1	Conductor Mecánico	4103	21
Subtotal	2		
SECRETARIA GENERAL			
TOTAL RECURSO HUMANO 54			
NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Secretaria General	35	22
NIVEL ASESOR			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
2	Asesor	1020	13
1	Asesor	1020	11
1	Asesor	1020	10
Subtotal	4		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
3	Profesional Especializado	2028	19
3	Profesional Especializado	2028	18
1	Profesional Especializado	2028	17
2	Profesional Especializado	2028	16
6	Profesional Especializado	2028	15
1	Profesional Especializado	2028	13
4	Profesional Especializado	2028	12
Subtotal	20		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Universitario	2044	10
4	Profesional Universitario	2044	9

1	Profesional Universitario	2044	7
1	Profesional Universitario	2044	5
1	Profesional Universitario	2044	3
Subtotal	8		
TÉCNICOS			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Técnico Administrativo	3124	16
3	Técnico Administrativo	3124	15
1	Técnico Administrativo	3124	12
2	Técnico Administrativo	3124	11
5	Técnico Administrativo	3124	10
2	Técnico Administrativo	3124	9
1	Técnico Administrativo	3124	8
Subtotal	15		
ASISTENCIAL			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Secretario Ejecutivo	4215	25
1	Secretario Ejecutivo	4210	21
2	Secretario Ejecutivo	4210	16
1	Auxiliar de Servicios Generales	4064	13
1	Conductor Mecánico	4103	21
Subtotal	6		
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES			
TOTAL RECURSO HUMANO 21			
NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Jefe de oficina	137	20
NIVEL ASESOR			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Asesor	1020	10
Subtotal	1		

PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Especializado	2028	22
4	Profesional Especializado	2028	21
3	Profesional Especializado	2028	20
2	Profesional Especializado	2028	17
3	Profesional Especializado	2028	15
2	Profesional Especializado	2028	13
1	Profesional Especializado	2028	12
Subtotal	16		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Universitario	2044	10
1	Profesional Universitario	2044	9
Subtotal	2		
ASISTENCIAL			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Secretario Ejecutivo	4210	20
Subtotal	1		
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES			
TOTAL RECURSO HUMANO 5			
NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Jefe De Oficina Asesora De Comunicaciones	1045	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Especializado	2028	15
2	Profesional Especializado	2028	13
1	Profesional Especializado	2028	12
Subtotal	4		
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN			
TOTAL RECURSO HUMANO 7			

NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Jefe De Oficina Asesora De Planeación	1045	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Especializado	2028	18
1	Profesional Especializado	2028	15
1	Profesional Especializado	2028	14
Subtotal	3		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
3	Profesional Universitario	2044	11
Subtotal	3		
OFICINA DE CONTROL INTERNO			
TOTAL RECURSO HUMANO 5			
NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Jefe de oficina	137	20
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Especializado	2028	19
1	Profesional Especializado	2028	17
Subtotal	2		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Universitario	2044	10
Subtotal	1		
ASISTENCIAL			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Secretario Ejecutivo	4210	16
Subtotal	1		

5. Seguimiento Planta de Personal

El plan anual de vacantes establece el seguimiento que el Grupo de Gestión Humana realiza al comportamiento de la planta de personal, el cual se efectúa teniendo en cuenta las siguientes acciones y se evidencia a través de diferentes matrices, así:

- **Planta de personal global y por grupos internos de trabajo:** El Grupo de Gestión Humana cuenta con mecanismos electrónicos (Excel) que permiten 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 la matriz de caracterización que 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 conocer 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 corte 31 de diciembre de 2021

En el Departamento Administrativo de la Función Pública, al 31 de diciembre de 2021 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global.

Nivel	No. de empleos provistos	No. de empleos vacantes
Directivo	11	0
Asesor	20	2
Profesional	154	8
Técnico	20	1
Asistencial	22	0
Subtotal	227	11
Total	238	

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, acorde a lo anterior, el Grupo de Gestión Humana propone un plan de acción según sea el caso, el cual es remitido a través de correo electrónico a la Secretaría General.

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 sin tener en cuenta los mismos.

Teniendo en cuenta lo anterior, 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 31 de diciembre del año 2021.

Distribución empleos Planta Global – Corte 31 de diciembre 2021		
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Directivo	Ordinario	11
	Vacante	0
Subtotal		11
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asesor	Ordinario	20
	Vacante	2
Subtotal		22
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Especializado	Carrera en su titular	3
	Carrera en Encargo	14
	Ordinario	3
	Provisional	104
	Vacante	6
Subtotal		130
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Universitario	Provisional	30
	Vacante	2
Subtotal		32
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Técnico	Carrera en su titular	2
	Carrera en Encargo	2
	Ordinario	2

	Provisional	14
	Vacante	1
Subtotal		21
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asistencial	Comisión en empleo de LNR	1
	Carrera en su titular	3
	Carrera en Encargo	1
	Ordinario	4
	Provisional	13
Subtotal		22
Gran Total		238

8. Aprobación Plan de previsión de empleos

Las novedades que pueden afectar el normal funcionamiento de las áreas, deben ser reportadas a la Secretaria General quien aprobará o no el plan de acción propuesto por el Grupo de Gestión Humana.

El reporte de las vacantes permite conocer cuáles son las necesidades de talento humano que requiere la entidad, facilita la proyección y planeación del concurso con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC. En este sentido, el Departamento se encuentra adelantando las acciones necesarias ante la CNSC, con la finalidad de firmar el acuerdo para llevar a cabo el concurso de ascenso y abierto, lo cual disminuirá en gran medida el porcentaje de provisionales que se encuentran vinculados.

El Departamento Administrativo de la Función Pública solicitó al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para la vigencia 2018, la apropiación de 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 cuatro (164) 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. Así mismo el día 20 de diciembre de 2021, mediante radicado No. 2021RE019948, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, informó a la CNSC, sobre la disponibilidad de recursos, remitiendo el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 40421 del 30 de noviembre de 2021, por valor de CIENTO SESENTA Y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS VEINTICUATRO MIL TRESCIENTOS TRES PESOS CON NOVENTA Y OCHO CENTAVOS (\$164.224.303,98) M/CTE, para financiar los costos que le corresponden en desarrollo del Proceso de Selección antes referido, permaneciendo un valor por pagar de CINCUENTA Y NUEVE MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS CON DOS CENTAVOS (\$59.775.696,02) M/CTE, por ser apropiados para financiar la totalidad de vacantes reportadas.

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

La tabla a continuación presenta la distribución de los empleos que salen a concurso, todos ellos corresponden a vacantes definitivas que se encuentran en el Departamento con corte al 31 de diciembre de 2021.

Distribución de los empleos que salen a concurso		
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Especializado	Encargo	13
	Provisionales	92
	Vacantes	6
Subtotal	111	
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Universitario	Provisionales	26
	Vacantes	2
Subtotal	28	
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Técnicos	Encargo	1
	Provisionales	12
	Vacante	1
Subtotal	14	
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asistencial	Encargo	1
	Provisionales	10
Subtotal	11	
Total		164

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.



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Plan Anual de Vacantes y previsión de empleos 2022

VERSIÓN 01

Proceso de Gestión del Talento Humano

ENERO DE 2022

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

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770 Bogotá,
D.C., Colombia.