



La educación
es de todos

Mineducación



PLAN ANUAL DE VACANTES

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR



BOGOTÁ D.C, ENERO 2022



Tabla de contenido	Pág.
1. Introducción	3
2. Marco normativo	4
3. Objetivo general.....	5
4. Planta de personal actual por niveles	6
5. Vacantes pendientes de proveer a 31 de diciembre de 2021	6
6. Estrategias de previsión	7
7. Empleos de libre nombramiento y remoción.....	7
8. Traslado.....	7
9. Reubicación.....	7
10. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos	8
11. Provisión transitoria de empleos vacantes.....	8
12. Racionalización de la planta.....	8



1. Introducción

La Constitución Política de Colombia consagra en el artículo 122: *“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.”*; así mismo, el artículo 125 ibídem señala que, por regla general los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y su ingreso y ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Es así como al Departamento Administrativo de la Función Pública, como organismo encargado de formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público, le fue asignada en la Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.”*, la función señalada en el Literal d) del artículo 14, correspondiéndole: *“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”*.

Para el cumplimiento de esta función, el literal b) del artículo 15 de la misma Ley establece que, corresponde a las unidades de personal elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, teniendo en cuenta que dicha información será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Por ello el Plan Anual de Vacantes se transforma en el instrumento para que el Gobierno Nacional pueda obtener información de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional sobre el número y la distribución de los cargos en vacancia definitiva de carrera administrativa, de tal suerte que permita adoptar los lineamientos para racionalizar, optimizar y presupuestar los recursos de los procesos de selección y contar con la información que le permita al DAFP una adecuada administración del empleo público en nuestro país y mejorar la productividad y eficiencia organizacional.

En nuestro ordenamiento legal se considera que existe una vacancia definitiva cuando en un empleo no se tiene un titular nombrado mediante nombramiento ordinario, en periodo de prueba, por un periodo fijo o temporal, según el caso; o vacancia temporal, cuando teniéndolo, este se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo.

El Plan Anual de Vacantes de la Unidad Administrativa Especial para la Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender - UApA, constituye el instrumento de gestión que tiene como finalidad la administración y actualización de la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, permitiendo proveer aquellos que se encuentren en vacancia definitiva, siempre que se cuente con la respectiva disponibilidad presupuestal.



2. Marco normativo

La Carrera Administrativa de las Entidades Públicas, se establece en el marco de la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

Específicamente en sus Artículos 24 y 25, la Ley 909 consagra:

Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos 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, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, al respecto dice la Ley:

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene, Instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámites para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012

de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y/o nombramiento provisional.



En razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto a la obligatoriedad de la Entidad de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, por tal razón la Entidad se espera los lineamientos de la CNSC frente a la apertura de concursos, mientras tanto la Entidad sigue con el compromiso de garantizar recursos para la provisión de los cargos según lineamientos de la CNSC

a. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36, establece que: “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)

b. Decreto 1083 de 2015, título 10: Decreto único reglamentario de la Función pública

c. Decreto 612 de abril 04 de 2018: Normatividad interna: El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soporta en la normatividad interna soporte de las actuaciones administrativas institucionalizadas.

d. Normatividad interna: El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soporta en la normatividad interna soporte de las actuaciones administrativas institucionalizadas.

3. Objetivo general

El Plan Anual de Vacantes de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender, tiene como objetivo plantear la estrategia de planeación anual de la provisión de empleos de la planta de personal, con las que se logre identificar la forma de provisión convirtiéndose en el insumo que permita el desarrollo en el futuro del diseño y puesta en marcha de las diferentes fases del Concurso Abierto de Méritos para proveer de manera definitiva los empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa, bajo la supervisión y coordinación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Objetivos específicos

- Planear la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal de la planta de personal de la entidad.
- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal de la planta de personal de la entidad.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la entidad.
- Promover la provisión definitiva de los empleos vacantes
- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

En concordancia con lo antes señalado, la Subdirección Técnica de Gestión Corporativa a través del Grupo de Talento Humano debe garantizar el suministro de la información sobre el comportamiento de la planta de personal de la Entidad, para efectos de que la misma sea un insumo que permita la toma de decisiones por parte de la alta dirección.



4. Planta de personal actual por niveles

A 31 de diciembre de 2021 en la UApA se registran los empleos de carrera administrativa que conforman la Planta de Personal, y el estado de las vacantes, como se observa en la siguiente tabla.

DENOMINACION	NATURALEZA DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES
DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	0015	24	1	1	0
DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	0015	19	4	4	0
DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	0040	21	1	1	0
ASESOR	LNR - PERIODO FIJO	1020	16	1	1	0
ASESOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1020	18	1	1	0
ASESOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1020	16	3	3	0
PROFESIONAL UNIVERITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	2044	9	7	7	0
PROFESIONAL UNIVERITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	2044	11	15	14	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA ADMINISTRATIVA	2028	19	2	2	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA ADMINISTRATIVA	2028	21	9	9	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA ADMINISTRATIVA	2028	23	7	7	0
ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	4210	21	7	5	2
ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	4215	23	2	2	0
TOTAL				60	57	3

Fuente: Propia con corte 31/12/2021

5. Vacantes pendientes de proveer a 31 de diciembre de 2021

A continuación, se relacionan las vacantes por nivel jerárquico con los que actualmente cuenta la entidad:

NIVEL	EMPLEOS	VACANTES
DIRECTIVO	11	0
PROFESIONAL	40	1
ASISTENCIAL	9	2

Fuente: Propia con corte 31/12/2021

Las vacantes existentes con corte a 31 de diciembre de 2021, serán provistas de acuerdo de las necesidades del servicio en la entidad durante la vigencia 2022 y para ello la UApA se sujetará a las previsiones de Ley



sobre la materia, de tal suerte que se garantice en normal funcionamiento de la entidad permitiendo así cumplir con sus cometidos Constitucionales y Legales para el cual se encuentra instituido.

6. Estrategias de previsión

El Grupo de Talento Humano tiene en sus funciones atender las necesidades que se presenten en las diferentes dependencias y la actualización de los perfiles y funciones de los cargos con el fin de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una sus dependencias estratégicas y misionales.

A continuación, se relacionan las principales estrategias a llevar a cabo para la provisión de vacantes:

– Encargos

A través de la Circular Conjunta 117 de 2019, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Circular Externa 0007 de 2021 - Comisión Nacional del Servicio Civil, orientan los lineamientos a todas las entidades públicas sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

7. Empleos de libre nombramiento y remoción

De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos 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 esta ley.

En concordancia, con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, en caso de vacancia de empleos de libre nombramiento y remoción, estos podrán ser provistos a través de encargo con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumplan con el perfil para su desempeño mientras se provee el cargo en forma definitiva.

8. Traslado

Los cargos vacantes podrán ser provistos a través de traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, garantizando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

9. Reubicación

Otra forma de proveer un cargo vacante consiste en la reubicación que es el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.



La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

10. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos

De acuerdo con el proceso de reporte que se llevó a cabo en la vigencia 2021 ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) se iniciará el proceso para ser provistas en forma definitiva, las vacantes que actualmente se encuentran provistas de forma provisional.

11. Provisión transitoria de empleos vacantes

Para la vigencia 2022, se procederá a proveer la totalidad de las vacantes existentes para garantizar el normal funcionamiento de la Unidad, mediante nombramiento provisional, logrando con ello contar con el talento humano necesario para el desarrollo de las funciones establecidas por Ley a la Entidad.

12. Racionalización de la planta

En cumplimiento de las normas legales vigentes en materia de administración del talento humano, la entidad adelantará las acciones orientadas al aprovechamiento de la planta de personal con la que actualmente cuenta.

Para este fin, viabilizará reubicaciones, traslados y ajustes en las funciones de forma tal, que puedan cubrir las necesidades del servicio de conformidad con lo señalado en el decreto 648 de 2017.

HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	OBSERVACIONES	FECHA
0	Diseño del plan institucional para la vigencia 2022, en atención a los lineamientos del Decreto 612 de 2018	Enero de 2022