
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-02
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

## 1. CONTENIDO

	Pág.
1. CONTENIDO .....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. OBJETIVO .....	3
4. ALCANCE.....	3
5. NORMATIVIDAD .....	3
6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD .....	4
7. DEFINICIONES .....	4
7.1 Nivel Asesor.....	4
7.2 Nivel Asistencial.....	4
7.3 Nivel Directivo.....	5
7.4 Nivel Profesional.....	5
7.5 Nivel Técnico.....	5
7.6 Niveles jerárquicos de los empleos.....	5
7.7 Noción de Empleo.....	5
7.8 Nomenclatura de Empleos.....	6
8. DESARROLLO .....	6
8.1 Planta de cargos de la Entidad .....	6
9. ANEXOS.....	11
10. OBSERVACIONES .....	11

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-02
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

## 2. INTRODUCCIÓN

Dentro de los principios de la función pública, establecidos en la Ley 909 del 2004, se dispone el criterio de mérito de las calidades personales y de la capacidad profesional, que serán los elementos sustantivos de los procesos de selección del recurso humano que integra la función pública, entregándoles a las unidades de personal de las entidades, la responsabilidad de la elaboración de planes estratégicos de recursos humanos, planes de previsión de recursos humanos, planes anuales de vacantes y elaboración de los proyectos de plantas de personal.


Así mismo y con base en los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, es obligación de las entidades públicas coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, diseñar y aplicar según sus funciones, métodos, y procedimientos de control interno de acuerdo con lo que disponga la ley.

Por lo tanto, el Plan Anual de Vacantes, es un instrumento establecido en el literal d) del artículo 14 de la Ley 909 del 2004, que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de la entidad identificados en vacancia, con el fin de programar la provisión en la vigencia siguiente o inmediata.

La Circular 017 de 2017 expedida por la Procuraduría General de la Nación exhorta a los representantes legales de las entidades públicas, que de conformidad con el principio de coordinación, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines estatales, la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP deben prestar toda su colaboración mutua, a fin de facilitar que la información contenida en el Plan Anual de Vacantes (a cargo del DAFP) y la Oferta Pública de Empleos (a cargo de

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-02
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

la CNSC), se encuentre continuamente actualizada, y de esta manera se programen oportunamente los respectivos concursos de méritos.

### 3. OBJETIVO

Identificar y actualizar la información relacionada con los cargos en vacantes definitivas de los empleos de la planta de personal de la Entidad y la forma de provisión.

### 4. ALCANCE


El Plan Anual de Vacantes vigencia 2022, es de aplicación para los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la Entidad.

### 5. NORMATIVIDAD

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17.
- Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.2, el cual compiló normas en materia de función pública, incluyendo el Decreto 1894 de 2012 que modificó el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005.
- Procuraduría General de la Nación, Circular 017 de 2017, en cumplimiento del mandato constitucional y legal contenido los artículos 277, numerales 1, 3 y 5; 278, numeral 1; numeral 7 del artículo 40 y en especial de los artículos 125 y 130 que disponen la provisión de empleos a través de procesos de selección por mérito y crea la CNSC respectivamente; y del Decreto 1083 del 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública; la Procuraduría General de la Nación exhorta a los representantes legales de las entidades públicas, a la CNSC, al DAFP, a los jefes de control interno de entidades públicas y a los servidores públicos,

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-02
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

a cumplir y atender las siguientes obligaciones y consideraciones: Obligaciones relacionadas con la actualización del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP, Plan Anual de Vacantes y la Declaración de Bienes y Rentas.

- Decreto 612 del 4 de abril de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- Decreto 1800 de 2019. “Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”.

## 6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

El diseño y desarrollo del presente plan se encuentra bajo la autoridad y responsabilidad del Jefe de la Oficina de Gestión Humana y el representante legal de la Entidad.

## 7. DEFINICIONES

### 7.1 Nivel Asesor.


Agrupación de los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.2).

### 7.2 Nivel Asistencial.

Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.5).

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-02
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

### 7.3 Nivel Directivo.

Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.1).

### 7.4 Nivel Profesional.

Agrupación de los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.3).

### 7.5 Nivel Técnico.

Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.4)

### 7.6 Niveles jerárquicos de los empleos.


Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 3).

### 7.7 Noción de 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

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-02
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 2).

#### 7.8 Nomenclatura de Empleos.

A cada uno de los niveles jerárquicos de los empleos, le corresponde una nomenclatura y clasificación específica. Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 15).

### 8. DESARROLLO

#### 8.1 Planta de cargos de la Entidad


La planta de cargos de la entidad se encuentra adoptada actualmente mediante Resolución No. 912.110.459 del 17 de septiembre de 2018 y está conformada de la siguiente manera:

#### I. NIVEL DIRECTIVO

Denominación	Cant	Código	Naturaleza
Presidente	1	050-04	Libre Nombramiento y Remoción
Vicepresidente	2	000-03	Libre Nombramiento y Remoción
Secretaría General y de Asuntos Jurídicos	1	054-02	Libre Nombramiento y Remoción
Director	5	009-02	Libre Nombramiento y Remoción
Jefe de Oficina	15	006-01	Libre Nombramiento y Remoción
<b>Total</b>	<b>24</b>		

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-02
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

## II. NIVEL ASESOR

Denominación	Cant	Código	Naturaleza
Jefe de Oficina Control Interno	1	115-01	Libre Nombramiento y Remoción por periodo fijo
<b>Total</b>	<b>1</b>		

## III. NIVEL PROFESIONAL

Denominación	Cant.	Código	Naturaleza
Profesional Especializado	1	222-01	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional Especializado	10	222-01	Trabajador Oficial
Profesional Universitario	3	219-01	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional Universitario	6	219-01	Trabajador Oficial
<b>Total</b>	<b>20</b>		

## IV. NIVEL TÉCNICO


Denominación	Cant.	Código	Naturaleza
Técnico Administrativo	2	367-01	Trabajador Oficial
<b>Total</b>	<b>2</b>		

## V. NIVEL ASISTENCIAL

Denominación	Cant.	Código	Naturaleza
Secretaria Ejecutiva Despacho de Presidente	1	425-01	Libre Nombramiento y Remoción
Auxiliar Administrativo	2	407-04	Trabajador Oficial
Secretaria	4	440-03	Trabajador Oficial
Conductor	1	480-02	Trabajador Oficial
Mensajero	1	472-01	Trabajador Oficial
Recepcionista	1	472-02	Trabajador Oficial

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

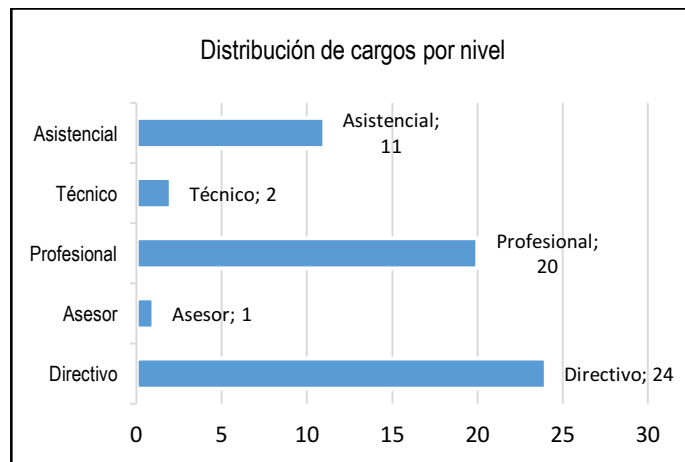
GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022</b>		Código: AT-D-02
			Versión: 5.0
			Fecha: 16/12/2021

Conserje	1	470-02	Trabajador Oficial
<b>Total</b>	<b>11</b>		

Con base en lo anterior, los empleos del Nivel Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial se encuentran distribuidos así:

Nivel	Total
Directivo	24
Asesor	1
Profesional	20
Técnico	2
Asistencial	11
<b>Total</b>	<b>58</b>




Conforme a las directrices emanadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y de acuerdo con el proceso establecido en el Sistema de Gestión de Calidad, la Entidad realiza las convocatorias para la provisión de los empleos requeridos y así satisfacer las necesidades de personal en las diferentes dependencias de la entidad.

Con corte a 31 de diciembre de 2021, la planta de personal de la Entidad esta compuesta por 58 cargos, de los cuales 46 cargos se encuentran provistos (79,3%) y 12 cargos se encuentran en vacancia definitiva (20,7%).

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

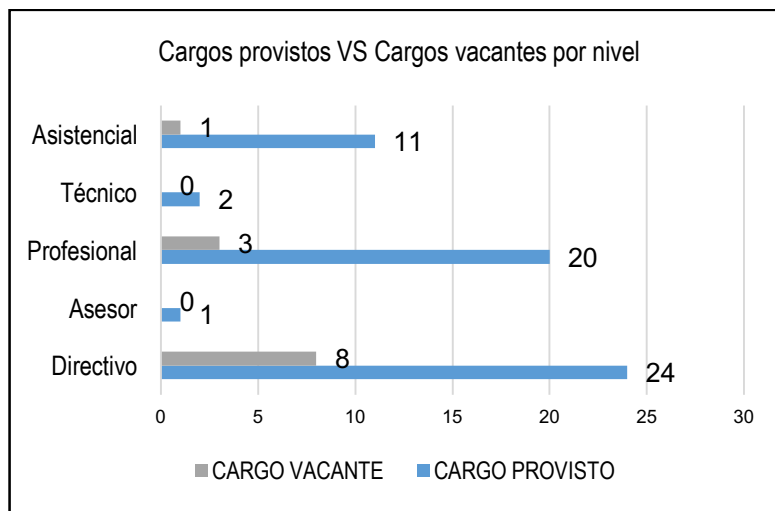
GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013



	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-02
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

Cargos provistos VS Cargos vacantes por nivel		
Nivel del cargo	Cargo provisto	Cargo vacante
Directivo	24	8
Asesor	1	-
Profesional	20	3
Técnico	2	-
Asistencial	11	1
Total	58	12

Fuente: Oficina de Gestión Humana Plan Anual de Vacantes, corte a 31 de diciembre de 2021




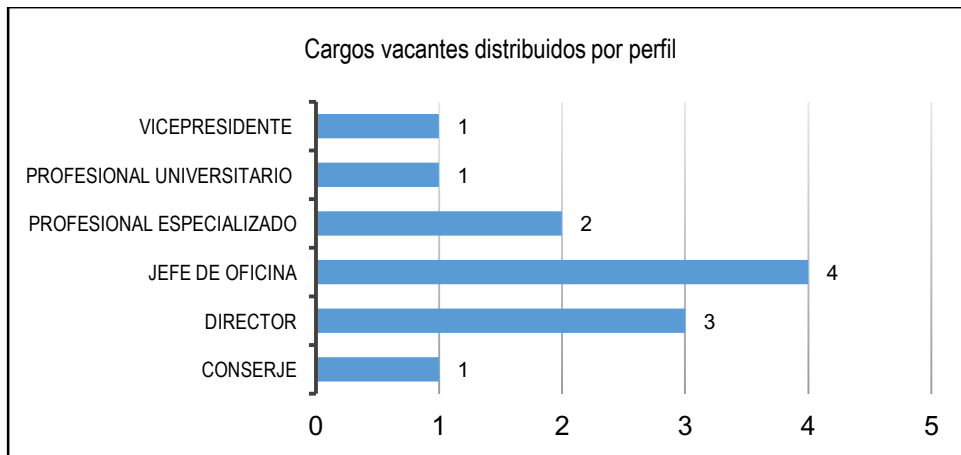
Fuente: Oficina de Gestión Humana Plan Anual de Vacantes, corte a 31 de diciembre de 2021

A continuación, se presentan los cargos que se encuentran en vacancia definitiva distribuidos por perfil, así:

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-02
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021



Fuente: Oficina de Gestión Humana Plan Anual de Vacantes, corte a 31 de diciembre de 2021


Se tienen en cuenta las medidas internas para suplir las necesidades de la entidad mediante encargos de las vacancias definitivas, logrando el cubrimiento de las vacantes generadas por las diferentes situaciones administrativas.

Con corte a 31 de diciembre de 2021, se encuentran en provisión bajo la figura de encargo siete (07) vacantes del nivel directivo. Dicha provisión se realiza acorde la planeación realizada para cada empleo, y dando cumplimiento a los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias vigente.

Desde la Oficina de Gestión Humana, se realiza seguimiento mensual al reporte de cargos vacantes del nivel directivo, profesional, técnico y asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo) en los que se encuentran. Dicho seguimiento se realiza a través del formato "AT-D-02-F-01" Plan Anual de Vacantes.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p align="center">PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-02
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021



9. ANEXOS

Anexo 1. AT-D-02-F-01 Plan Anual de Vacantes

10. OBSERVACIONES

La Entidad no cuenta dentro de su planta de cargos con personal de carrera administrativa, únicamente con cargos de libre nombramiento y remoción y con trabajadores oficiales; por lo tanto, no está bajo la vigilancia y control de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para todos los cargos se cuenta con un proceso de selección y vinculación que propende por garantizar la transparencia y trazabilidad del personal vinculado a la entidad.

Para la elaboración del presente plan se contó con la participación del personal adscrito a la Oficina de Gestión Humana.

<p>Elaborado por:</p>  Vanessa Moreno Montaña	<p>Cargo:</p> Profesional Contratista Oficina de Gestión Humana
<p>Revisado y aprobado por:</p>  Alba Lucero Urrea Grisales	<p>Cargo:</p> Jefe de Oficina Gestión Humana (E )



La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013