

PLAN ANUAL DE VACANTES

Gestión de Talento Humano

Enero de 2023

Versión 4



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE
GESTIÓN DE RIESGOS
Y CAMBIO CLIMÁTICO



Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	31/12/2020	Versión inicial
2	15/01/2021	Se ajusta misión, visión y objetivos estratégicos
3	26/01/2022	Se da alcance a los planes de talento humano 2021 de conformidad con las Circulares externas 003 y 004 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital Se estableció cronograma Excel para las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano. Se definió alcance para el Plan de Vacantes
4	24/01/2023	Se actualiza los planes de talento humano para la vigencia 2023 de conformidad con la Circular externa 002 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás normativa aplicable

Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesionales Gestión del Talento Humano Subdirección Corporativa	María Eugenia Tovar Rojas Subdirectora Corporativa	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Tabla de contenido

1. Introducción	¡Error! Marcador no definido.
2. Objetivo	¡Error! Marcador no definido.
3. Alcance.....	¡Error! Marcador no definido.
4. Responsables.....	¡Error! Marcador no definido.
5. Definiciones	¡Error! Marcador no definido.
6. Condiciones generales	¡Error! Marcador no definido.
7. Desarrollo documento.....	¡Error! Marcador no definido.
7.1 Subtitulo desarrollo documento.....	¡Error! Marcador no definido.

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, en su artículo 15, numeral 2, señala 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*”.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre empleo vacantes a fin de que la entidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal, siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Con el propósito fundamental de que el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER, cuente con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, evitando el déficit de personal, presenta a continuación el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2022, entregando así la relación e información de las vacantes de la planta de personal de la entidad a 31 de diciembre de 2022, con el propósito de que se pueda planificar la provisión de los cargos para la presente vigencia fiscal.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta 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, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.

2. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004. Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual 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*”

Ley 1960 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 estos, 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 posteridad 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 Ley 760 de 2005. Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

Decreto Distrital 189 de 2020 “Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”.

Acuerdo Distrital 782 de 2020 “Por medio del cual se establece como obligatoria la presentación, publicación y divulgación de la declaración de renta, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses, para los servidores públicos de Bogotá y se dictan lineamientos para la publicación de los cargos de Libre, Nombramiento y remoción en el Distrito Capital”.

Decreto 1083 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 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el 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 convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”.

“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”.

Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto No. 498 de 2020. Donde se define el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos

iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.
5. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Circular No. 20191000000117 de 29 de julio de 2019 de la CNSC, “Por la cual se imparten lineamientos frente a 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.”

3. DEFINICIONES

- **Carrera Administrativa.** Es 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. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).
- **Empleo público.** Es 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. (artículo 19 Ley 909 de 2004).
- **Encargo.** Es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera que, si cumplen con los requisitos, el nominador que los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.
- **FURAG.** Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.
- **Matriz GETH.** Matriz de gestión estratégica de talento humano que mide el grado de maduración de la dimensión.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.
- **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 adicionen 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 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.

- **Nombramiento en periodo de prueba.** Según indica la Ley 909 de 2004, las personas que han sido seleccionadas por concurso en estricto orden de mérito para ocupar una vacante definitiva "...será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.
- **SIMO.** Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- **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 2004.
- **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, y otras)

4. OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar en la planta de personal de Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, las necesidades de provisión de empleos con el fin de cubrir de manera oportuna y eficaz las vacancias generadas, así mismo facilitar la planeación de los concursos de méritos convocados por la Comisión Nacional del Servicio Civil para provisión las vacancias definitivas.

Objetivos Específicos

1. Llevar a cabo las acciones necesarias para la provisión definitiva de las vacantes existentes en la planta de personal de la entidad de manera oportuna.
2. Definir la provisión de empleos en vacancia temporal cuando la situación administrativa lo amerite.

DIAGNÓSTICO PROVISIÓN DE EMPLEO

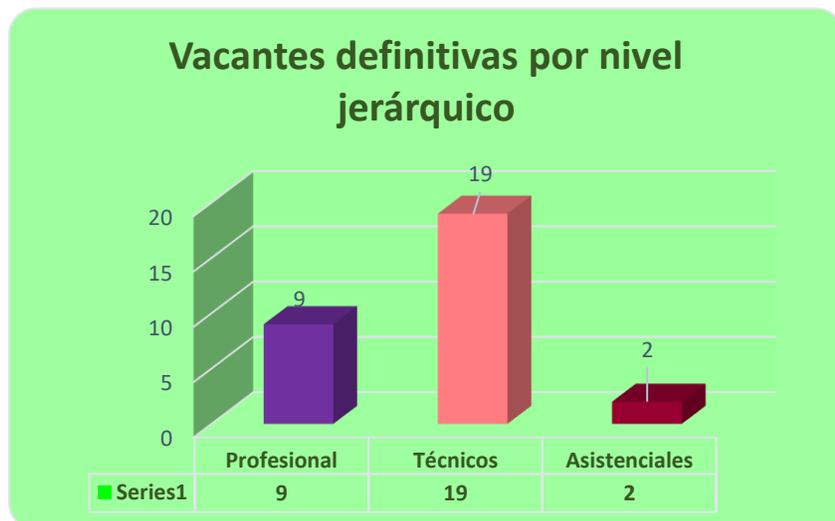
Ver caracterización de los empleos en el plan estratégico de talento humano.

A 31 de diciembre de 2022, las vacantes definitivas presentan la siguiente situación:

Dependencia	Denominación	Código	Grado	No. vacantes	Estado 2022
Oficina TIC	Profesional Universitario	219	1	1	Sin provisión
Subdirección Reducción	Profesional Universitario	219	12	2	En encargo
	Profesional Especializado	222	29	1	En encargo
Subdirección de Emergencias	Técnico Operativo	314	5	8	sin provisión
	Técnico Operativo	314	10	8	sin provisión
	Auxiliar Administrativo	407	18	1	Provisional
	Técnico Operativo	314	10	1	Provisional
	Profesional Universitario	219	8	1	Encargo
Subdirección Corporativa	Técnico Administrativo	367	10	1	sin provisión
	Profesional universitario	219	12	1	Provisional
	Profesional Especializado	222	23	1	Provisional
	Auxiliar Administrativo	407	18	1	Provisional
	Técnico Administrativo	367	19	1	sin provisión
Subdirección de Análisis	Profesional Especializado	222	29	1	Encargo
	Profesional Especializado	222	23	1	Encargo
	Total			30	

El 63% de las vacantes definitivas corresponden al nivel técnico, el 30% al nivel profesional y el 7% al nivel asistencial.

Es de anotar que se encuentran registradas en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de proveerlas de manera definitiva.



Para la vigencia 2023, se adelantará la planeación del proceso de selección con la Comisión Nacional del Servicio Civil, previo a la apropiación de recursos.

La Comisión Nacional expidió la Circular 2023RS000121 por la cual se fijó el valor por empleo para los procesos selección, siempre y cuando se realice de manera agrupa, en un valor de Cuatro millones doscientos cincuenta y ocho mil seiscientos dieciséis pesos (\$4.258.616) moneda corriente.

Así la situación presupuestal para la vigencia 2023 correspondería a:

Plan Anual de Vacantes	No. Empleos	Valor Unitario	Valor total
Vacantes a 31 de diciembre de 2022	30	4,258,616	127,758,480

Actualmente en la CNSC se cuenta con recursos disponibles producto de la anterior convocatoria que ascienden a la suma de setenta y tres millones setecientos setenta y dos mil quinientos noventa y dos pesos (**\$73.772.592**) moneda corriente; para un déficit de cincuenta y tres millones novecientos ochenta y cinco mil ochocientos ochenta y ocho pesos (**\$53.985.888**).

5. PROYECCIÓN PROVISIÓN DE EMPLEO

5.1 Proyección definitiva de empleos

En la vigencia 2023 se adelantarán las siguientes actividades con el fin de proveer los empleos de manera definitiva, así:

1. Apropiación de los recursos presupuestales. Se requiere adelantar los tramites presupuestales para lograr el 100% de la financiación del concurso de méritos.
2. Ajuste del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales. Se hace necesario actualizar el manual especifico de funciones y competencias laborales, así como normalizar la distribución de los empleos en cada dependencia.
3. Planeación de la Convocatoria
 - a. Proceso de selección abierto para las siguientes vacantes

Denominación	Código	Grado	No. vacantes
Profesional Universitario	219	1	1
Técnico Operativo	314	5	8
Técnico Operativo	314	10	8
Auxiliar Administrativo	407	18	1
Técnico Operativo	314	10	1
Técnico Administrativo	367	10	1
Profesional universitario	219	12	1
Profesional Especializado	222	23	1
Auxiliar Administrativo	407	18	1
Técnico Administrativo	367	19	1
Total			24

- b. Proceso de selección cerrado o en ascenso para las siguientes vacantes

Dependencia	Denominación	Código	Grado	No. vacantes	Estado 2022
Subdirección Reducción	Profesional Universitario	219	12	2	En encargo
	Profesional Especializado	222	29	1	En encargo
	Profesional Universitario	219	8	1	Encargo
Subdirección de Análisis	Profesional Especializado	222	29	1	Encargo
	Profesional Especializado	222	23	1	Encargo
	Total			6	

5.2 Provisión transitoria de empleos

Se adelantará el proceso de encargos para las vacantes que no cuentan con ninguna forma de provisión con el fin de garantizar los derechos de carrera administrativa y no entorpecer la prestación del servicio; en los casos excepcionales se recurrirá a los nombramientos provisionales.

Dependencia	Denominación	Código	Grado	No. vacantes	Forma de Provisión
Oficina TIC	Profesional Universitario	219	1	1	Encargo
Subdirección de Emergencias	Técnico Operativo	314	5	8	Provisional
	Técnico Operativo	314	10	8	Encargo
Subdirección Corporativa	Técnico Administrativo	367	10	1	Encargo
	Técnico Administrativo	367	19	1	Encargo
	Total			19	

5.3 Proyecciones de retiro del servicio por edad de Retiro forzoso o jubilación

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, se analizó con corte a 31 de diciembre de 2022, las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2023:

