



PLAN ANUAL DE VACANTES

ÁREA FUNCIONAL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BOGOTÁ D. C

ENERO 2024

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.

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 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 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”.

PLAN ANUAL DE VACANTES

El área de funcional de gestión de Talento Humano del Instituto Colombiano de Antropología e Historia – ICANH, tiene como propósito, entre otros, que las diferentes áreas cuenten con el Talento Humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece mecanismos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las distintas áreas.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos en vacancia definitiva, de los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y Trabajadores Oficiales, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta global de personal con fecha de corte al 31 de diciembre de 2023.

Estado de provisión del Empleo	Cantidad de Vacantes
En provisionalidad	29
En encargo	1
No provisto	4
TOTAL	34

Fuente: Talento Humano

Los empleos relacionados en el cuadro anterior, se distribuyen por nivel jerárquico como se muestra en el siguiente gráfico:

Estado de provisión del Empleo	Cantidad de Vacantes
Directivo	1
Profesional	28
Técnico	1
Asistencial	3
Trabajador Oficial	1
TOTAL	34

Fuente: Talento Humano

Durante el año 2023 se vincularon las personas que ganaron el concurso Nación 3, formalizando dichas vacantes con funcionarios de carrera administrativa.

Para las vacantes definitivas de los empleos generados por el rediseño de 2022, se espera la notificación por parte de la CNSC para iniciar nuevo proceso de concurso meritocrático, por lo pronto las vacantes definitivas serán cubiertas por personal en provisionalidad. Cabe anotar que las vacantes de los empleos resultantes del rediseño ya están cargadas en la OPEC.

A la fecha, existen 4 empleos que requieren ser provistos en el transcurso de la vigencia:

Jefe de la oficina de Control Interno: Proceso desarrollado por la Presidencia de la República.

Subdirector de Gestión de Patrimonio, el cual está ocupado en encargo por un funcionario de carrera administrativa.

1. Profesional Especializado código 2028 grado 22: Vacante a partir del 02 de enero de 2024.
2. Profesional Especializado código 2028 grado 17: Vacante a partir del 16 de enero de 2024
3. Trabajador Oficial: Vacante del parque arqueológico de Tierradentro. Se desarrollará proceso de selección y vinculación en la vigencia 2024.

Con estas provisiones se nombraría el 100% de la planta de personal, a continuación, se presenta el cuadro resumen de la totalidad de los cargos creados por decreto para el Instituto:

PLANTA DE PERSONAL ICANH 2023

NIVEL DIRECTIVO	CÓDIGO	GRADO	7
Director General de Entidad Descentralizada	0015	20	1
Subdirector Técnico	0150	16	3
Secretario General de Entidad Descentralizada	0150	16	1
Jefe de Oficina	0137	12	2
NIVEL ASESOR			3
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	07	1
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	07	1
Asesor	1020	06	1
NIVEL PROFESIONAL			51
Profesional Especializado	2028	22	2
Profesional Especializado	2028	20	7
Profesional Especializado	2028	17	3
Profesional Especializado	2028	15	24
Profesional Especializado	2028	14	2
Profesional Especializado	2028	13	1
Profesional Universitario	2044	11	2
Profesional Universitario	2044	10	1
Profesional Universitario	2044	01	9
NIVEL TÉCNICO			5
Técnico Operativo	3132	16	1
Técnico Operativo	3132	12	3
Técnico	3100	12	1
NIVEL ASISTENCIAL			8
Auxiliar Administrativo	4044	16	2
Secretario Ejecutivo	4210	22	1
Secretario Ejecutivo	4210	16	4
Conductor Mecánico	4103	15	1
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS			74
TRABAJADORES OFICIALES			37
Administrador	8801	15	1
Administrador	8801	14	1
Administrador	8801	13	1
Administrador	8801	12	1
Obrero Vigilante	8805	05	33
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			111

Para la presente vigencia se tiene contemplado el rediseño institucional. El cual generará 125 nuevos empleos. La vinculación para esos nuevos empleos se hará en el mes de abril de 2024.