

 COLCIENCIAS	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: G101PR01MO4
		Versión: 00
		Página: 1 de 8

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION- COLCIENCIAS

PLAN ANUAL DE VACANTES



COLCIENCIAS



GOBIERNO DE COLOMBIA

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES.....	4
4. MARCO LEGAL	5
5. CONTEXTO ESTRATÉGICO	6
6. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL	6
7. VACANCIA DEFINITIVA	8

 COLCIENCIAS	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: G101PR01MO4
		Versión: 00
		Página: 3 de 8

INTRODUCCIÓN

La gestión de Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública que permite, por una parte, el bienestar y el desarrollo de los servidores y, por otra, el resultado de condiciones de eficiencia con los cuales se cumplen los fines esenciales del Estado, para nuestro caso el cumplimiento de la misión, las funciones y el propósito de Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS.

En el Manual Operativo del MIPG se establece al Plan de Anual de Vacantes como una estrategia para obtener información en una de las rutas de Creación de valor: RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS: conociendo el talento, y dice *“Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP”*

En el Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del talento humano. Orientada 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, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

A partir de lo anterior, la estructura del actual Plan Anual de Vacantes provee la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva para administrar y actualizar la oferta real de empleos de la entidad.

De conformidad con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, se dispone que:

“2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

- a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;*
- b) 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;”*

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo informar la situación en la que se encuentra la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS como garantía para continuar con el funcionamiento en la entidad.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes proporciona la información de disponibilidad y necesidades de la planta de personal de la entidad. La actualización y diagnóstico de la situación de la planta global de la entidad es una base para la toma de decisiones y de planeación en la previsión del personal, y garantiza el buen funcionamiento de la entidad

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:G101PR01MO4
		Versión: 00
		Página: 4 de 8

3. DEFINICIONES

El marco conceptual que se desarrolla a continuación permite conocer los conceptos básicos necesarios para el entendimiento del desarrollo de este plan.

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como *“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”*. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Libre nombramiento y remoción: Es la vinculación, permanencia y retiro de cargos, los cuales dependen de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder.

Carrera administrativa: El artículo 1° de la Ley 443 de 1998, define el empleo de carrera administrativa como *“un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso”*.

Para alcanzar estos objetivos, el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, sin que motivos como raza, religión, sexo, filiación política o consideraciones de otra índole puedan tener influjo alguno. Su aplicación, sin embargo, no podrá limitar ni constreñir el libre ejercicio del derecho de asociación a que se refiere el artículo 39 de la Constitución Política.”

Encargo: El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 estipula que el encargo tiene lugar *“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.”

Nombramiento ordinario: El artículo 23 de la Ley 909 de 2004 define *“Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.”*

Nombramiento provisional: Procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

Clasificación según la naturaleza de las funciones: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

 COLCIENCIAS	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: G101PR01MO4
		Versión: 00
		Página: 5 de 8

- 1) 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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- 2) Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- 3) Nivel Profesional. Agrupa 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 pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- 4) 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.
- 5) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4. MARCO LEGAL

Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/pzDPoi>.

Presidencia de la República. Decreto 770 de 2005 - Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/JPC9bx>.

Presidencia de la República. Decreto 1905 de mayo 26 de 2009 - por el cual se establece la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación –Colciencias–. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/tsthQi>.

Presidencia de la República. Decreto 1906 de mayo 26 de 2009 - por medio del cual se hace una incorporación en el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación -Colciencias-. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/RfvAHE>.

Presidencia de la República. Decreto 2482 de 2012 - por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Bogotá. Tomada de: <https://goo.gl/S4r4Kk>.

Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/TxBSSU>.

Presidencia de la República. Decreto 849 de 2016 - se modifica la estructura del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS. Tomado de: <https://goo.gl/C9uSFH>.

 COLCIENCIAS	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: G101PR01MO4
		Versión: 00
		Página: 6 de 8

Presidencia de la República. Ley 443 de 1998 - por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/dUM9Uw>.

Presidencia de la República. Ley 909 de 2004 - Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomada de: <https://goo.gl/eJD5eG>.

5. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Plan Anual de Vacantes se articula con el Plan Estratégico Institucional 2015-2018 y Plan de Acción Institucional 2018 en los siguientes aspectos:

Objetivo Estratégico:	Convertir a COLCIENCIAS en Ágil, Transparente y Moderna - ATM
Programa Estratégico:	Talento humano competente, innovador y motivado
Iniciativa Estratégica:	La motivación nos hace más productivos Contribuir a una Colciencias más transparente
Meta:	Consolidar y socializar la situación en la que se encuentra la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS.
Responsable	Secretaría General. Equipo de Talento Humano

6. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Dentro de las funciones que le faculta la Ley, el Presidente de la República modificó la estructura del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS, mediante el Decreto 849 del 20 de mayo de 2016. Sin embargo, esta decisión no alteró el número de servidores públicos de planta, pues fue una modificación de carácter funcional, en virtud de responder a la misión de la entidad.

Por ese motivo, la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1905 de 2009 y el Decreto 1906 de 2009, está conformada por un total de CIENTO TREINTA Y DOS (132) empleos, distribuidos en cargos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, de la siguiente manera:

CARGOS PLANTA COLCIENCIAS	CANTIDAD
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	30
Director General	1
Subdirector General	1
Secretaria General	1
Dirección Técnica	4
Jefes de Oficina	2

 COLCIENCIAS	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: G101PR01MO4
		Versión: 00
		Página: 7 de 8

CARGOS PLANTA COLCIENCIAS	CANTIDAD
Gestores	11
Asesores	3
Jefes de Oficina de Asesor	1
Profesional Especializado	2
Profesional Universitario	1
Conductor	1
Secretario Ejecutivo	2
CARRERA ADMINISTRATIVA	102
Asesores	23
Profesional Especializado	21
Profesional Universitario	13
Técnico	12
Asistencial	33
TOTAL	132

Hacemos la distinción de ingreso al empleo público, ya que el procedimiento para el nombramiento de los cargos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa es diferente. Los que se tendrán en cuenta para establecer las vacantes definitivas y, posteriormente, el Plan de Previsión son los susceptibles de tener derechos de carrera.

Para la vigencia actual se encuentran ocupados CIENTO OCHO (108) cargos, de los cuales CINCUENTA (50) están provistos con empleados con derechos de carrera. Los cargos ocupados están distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Nombramiento ordinario	Comisión	Sin proveer
Director General	1	0	0
Subdirector General	1	0	0
Secretaria General	1	0	0
Dirección Técnica	4	0	0
Jefe de Oficina	1	1	0
Gestor	8	3	0
Asesor	1	0	2
Jefe de Oficina de Asesor	0	0	1
Profesional Especializado	2	0	0
Profesional Universitario	1	0	0
Conductor	1	0	0
Secretario Ejecutivo	2	0	0

CARRERA ADMINISTRATIVA	Con derechos de carrera	Nombramiento provisional	Encargo	Sin proveer
Asesores	11	4	6	2
Profesional	1	14	9	10
Técnico	3	2	7	0
Asistencial	3	17	4	9

 COLCIENCIAS	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: G101PR01MO4
		Versión: 00
		Página: 8 de 8

7. VACANCIA DEFINITIVA

Para determinar las vacantes definitivas es importante precisar que de acuerdo al análisis de la planta actual existen CIENTO OCHO (108) cargos ocupados, de los cuales VEINTIOCHO están en encargo.

A razón de lo anterior, la información para las vacantes definitivas de la vigencia 2018 son de CINCUENTA Y DOS (52) vacantes, a suplir para realizar las funciones de acuerdo a los objetivos de la entidad, distribuidas de la siguiente forma:

NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS
Asesor	10
Profesional Especializado	12
Profesional Universitario	6
Técnico	5
Asistencia	19
TOTAL	52

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Diana Marcela Álvarez Hernández	Nombre: Martha Cecilia Sánchez Herrera	Nombre: Comité de Gestión y Desempeño Institucional
Cargo: Líder Talento Humano	Cargo: Secretaria General	Cargo: Comité de Gestión y Desempeño Institucional