

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE
CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION-
COLCIENCIAS**

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2019**

SEGEL - TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO.....	4
2. ALCANCE	4
3. DEFINICIONES.....	4
4. ANALISIS DE LA PLANTA.....	5
5. VACANCIA DEFINITIVA	7
REFERENCIA NORMATIVA	8

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		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 Título 22 del Decreto 1083 de 2015 como Decreto Único Reglamentario de la Función Pública, se establecen lineamientos con relación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y en tal sentido, en el literal c) del artículo 2.2.22.3 se dispone que la gestión del talento humano se encuentra *“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 establece 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;(…)”*

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 4 de 8

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.

3. DEFINICIONES

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 27 de la Ley 909 de 2004, 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; 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.”

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

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2019		Código: G101PR01MO4
			Versión: 02
			Página: 5 de 8

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.

- 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 disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en 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.

4. ANALISIS DE LA PLANTA

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 con 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
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

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2019		Código: G101PR01MO4
			Versión: 02
			Página: 6 de 8

Se debe indicar que se hace 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 DIEZ (110) cargos, de los cuales CUARENTA Y SIETE (47) empleados tienen derechos de carrera así:

CARRERA ADMINISTRATIVA	Con derechos de carrera	Encargo	Comisión
Directivo (Gestor)	0	0	1
Asesor	11	8	0
Profesional	2	8	0
Técnico	3	6	0
Asistencial	4	4	0
TOTAL	20	26	1

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	2	0	0
Gestor	9	1	1
Asesor	2	0	1
Jefe de Oficina de Asesor	1	0	0
Profesional Especializado	2	0	0
Profesional Universitario	1	0	0
Conductor	1	0	0
Secretario Ejecutivo	2	0	0
TOTAL	27	1	2

CARRERA ADMINISTRATIVA	Con derechos de carrera	Nombramiento o provisional	Encargo	Sin proveer
Asesores	11	2	8	2
Profesional	2	15	8	9
Técnico	3	2	6	1
Asistencial	4	17	4	8
TOTAL	20	36	26	20

Por otra parte, se indica que CATORCE (14) servidores públicos se encuentran en la condición de prepensionados, discriminados de la siguiente forma: nueve (9) hombres y cinco (5) mujeres.

5. VACANCIA DEFINITIVA

Para determinar las vacantes definitivas es importante precisar que de acuerdo al análisis de la planta actual existen CIENTO DIEZ (110) cargos ocupados, de los cuales VEINTESEIS (26) están en encargo. A razón de lo anterior, la información para las vacantes definitivas de la vigencia 2019 son de CINCUENTA Y CINCO (55) 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	13
Profesional Universitario	6
Técnico	6
Asistencia	20
TOTAL	55

No obstante, se aclara que el día 15 de enero de 2019 se envió a la Comisión Nacional de Servicio Civil la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, compuesta por TREINTA Y TRES (33) empleos, distribuidos en TREINTA Y NUEVE (39) VACANTES. Las vacantes ofertadas son las que efectivamente cuenta con disponibilidad presupuestal.

NIVEL	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	5	6
Profesional	12	12
Técnico	6	6
Asistencial	10	15
TOTAL	33	39

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 8 de 8

REFERENCIA NORMATIVA

- 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 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>.
- 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>.