

PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

**NANCY VALBUENA RAMOS
GERENTE GENERAL**

**ADRIANA PATRICIA BERBEO ORTEGON
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA**



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2. OBJETIVO ESPECÍFICO.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. MARCO REFERENCIAL.....	4
4.1 EMPLEO PÚBLICO	4
4.2 NIVELES JERÁRQUICOS.....	5
4.3 INGRESO Y EL ASCENSO AL EMPLEO PÚBLICO	6
5. PLANTA DE PERSONAL DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA-ICCU	7
6. CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA A PROVEER	8
7. FINANCIACIÓN DE LA PROVISIÓN	8
8. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	9
9. SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL	11
10. NORMATIVIDAD.....	13



INTRODUCCIÓN

La Subgerencia Administrativa y Financiera del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU, de conformidad con la normatividad que regula la materia diseñó el Plan Anual de Vacantes vigencia 2022 teniendo en cuenta las Políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre las vacancias definitivas de los empleos de carrera administrativa del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU, con el propósito que el Instituto pueda planificar su provisión, facilitando la planeación y ejecución de concursos en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen.

El Plan Anual de Vacantes es, además, una herramienta necesaria con la que cuentan las Entidades con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos para su provisión y lo que esto implica.



1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias de planeación anual teniendo en cuenta consideraciones de carácter técnico y económico que permitan llevar a cabo la provisión del talento humano del Instituto de manera eficiente y eficaz, y dentro de los parámetros establecidos en la ley.

2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Identificar los empleos vacantes existentes en la planta de personal y trazar la ruta necesaria para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.

3. ALCANCE

El Plan Anual de vacantes es una herramienta que se aplicará en el corto y mediano plazo de tal forma que se establezca lo siguiente:

- Estimación de los cargos en vacancia definitiva disponibles.
- Identificar la ruta institucional que se debe seguir para cubrir los cargos vacantes definitivos.

4. MARCO REFERENCIAL

Con la intención de permitir la mayor comprensión de este Plan, a continuación, se establecen algunos de los principales conceptos que hacen parte de la interpretación de este documento, las cuales se basan en lo establecido en el Decreto No. 785 de 2005 (artículo 2, 3 y 4), la ley 909 del 23 de septiembre de 2004 (artículo 24 y 25), el Decreto Único Reglamentario No. 1083 de 3 de 2015 modificado por el Decreto No. 648 de 2017.

4.1 EMPLEO PÚBLICO

En el artículo 2o del Decreto Ley 785 de 2005, se 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.”*

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 de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.”

4.2 NIVELES JERÁRQUICOS

En el artículo 3° del Decreto Ley 785 de 2005, se mencionan 5 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

En el Artículo 4°. del Decreto Ley 785 de 2005, se establece la NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES, así:

“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.

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.

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.

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.

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.”

4.3 INGRESO Y EL ASCENSO AL EMPLEO PÚBLICO

Para la provisión de empleos mediante la figura de Encargo, la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, estableció lo siguiente:

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.”

Para la provisión de empleos por vacancia temporal, la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, estableció lo siguiente:

Artículo 25° Provisión de los empleos por vacancia temporal. *“Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.”*

5. PLANTA DE PERSONAL DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA-ICCU

De conformidad con la normatividad interna, la planta de empleos de la Entidad está compuesta de la siguiente manera:

PLANTA DE EMPLEOS ICCU		
NIVEL	NOMBRE DEL CARGO	Total
DIRECTIVO	GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA 050-11	1
	SUBGERENTE DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA 084-08	4
	JEFE DE OFICINA 006 - 03	1
	SUBDIRECTOR TECNICO 070-01	1
Total DIRECTIVO		7
ASESOR	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA 115-09	1
	ASESOR 105-07	1
	ASESOR 105-06	1
	ASESOR 105-05	1
Total ASESOR		4
PROFESIONAL	TESORERO GENERAL 201-10	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-09	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-08	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-06	30
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-05	8
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-04	5
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-03	7
Total PROFESIONAL		55
TECNICO	TECNICO 314-04	6

PLANTA DE EMPLEOS ICCU		
NIVEL	NOMBRE DEL CARGO	Total
	TECNICO 314-03	3
	TECNICO 314-02	1
	TECNICO 314-01	2
	Total TECNICO	12
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO 425-06	2
	SECRETARIO EJECUTIVO 425 04	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407-07	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407-04	8
	CONDUCTOR MECANICO 482-06	2
Total ASISTENCIAL		14
TOTAL GENERAL		92

6. CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA A PROVEER

A continuación, se relacionan por nivel las vacantes definitivas que a la fecha se encuentran pendientes por ser provistas en la planta de empleos del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca-ICCU.

NIVEL	NUMERO DE EMPLEOS
ASESOR	0
PROFESIONAL	4
TECNICO	1
ASISTENCIAL	1
TOTAL	6

7. FINANCIACIÓN DE LA PROVISIÓN

La financiación de la provisión de los empleos vacantes de la planta de personal del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca-ICCU para la vigencia 2022, fue considerada en la planeación financiera del presupuesto de gastos de la entidad, dentro del rubro GASTOS DE PERSONAL en el cual se consideró la planta de empleos aprobada, lo cual contempla la financiación de la totalidad de cargos existentes actualmente.

8. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca-ICCU se hará de la siguiente manera:

- Libre nombramiento y remoción: Es la 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).
- De periodo fijo.
- De carrera administrativa: Serán provistos así:
 - En periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de concurso de mérito.
 - En encargo mientras se surte el proceso de selección.
- Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)
- Vacante definitiva: Se da en el caso de que el empleo público no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:
 1. El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales
 2. establecidas la ley.

3. El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de
 4. carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
 5. Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay servidores con derecho
 6. a ocupar esos empleos.
 7. Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 ley 909/05)
- Vacante Temporal: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:
 1. Vacaciones.
 2. Licencia.
 3. Permiso remunerado.
 4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
 5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
 6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
 7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

Es de vital importancia indicar que los empleos públicos pueden llegar a proveerse de manera definitiva o transitoria, por figuras como las ya mencionadas “encargo o nombramiento en provisionalidad”. También es importante tener en cuenta que durante el proceso de identificación de las vacantes se tiene presente las causales contenidas en las normas vigentes, tales como la renuncia, abandono de cargo, por pensión, por invalidez, y las demás que contenga la legislación.

Este Plan de Vacantes, se desarrolla acorde de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y lo enmarcado en la ley 909 de 2004, por ende, la Subgerencia Administrativa y Financiera del ICCU desarrolla el procedimiento de vinculación aprobado con código GH-PR-01 del

Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad, para llevar a cabo la provisión de dichas vacancias.

9. SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL

El artículo 125 de la Constitución Política establece *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. (...) Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley”

La Ley 909 de 2004 establece en el artículo número 7 que es La Comisión Nacional del Servicio Civil el órgano encargado de la garantía y la protección del sistema de mérito en el empleo público en Colombia, siendo este de carácter permanente y de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, la cual se encuentra dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio; y que tiene la responsabilidad de actuar y ejercer sus funciones bajo los principios de objetividad, independencia e imparcialidad, con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito.

De otra parte el artículo número 11 de la ley 909 de 2004, indica que es función de la Comisión Nacional del Servicio Civil *“Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento”*

También el artículo 28 de la citada ley indica los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, dentro de los cuales se puede evidenciar los denominados de mérito, Libre concurrencia e igualdad en el ingreso, Publicidad, Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados

de la selección, Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección, confiabilidad y validez de los instrumentos , eficacia y eficiencia.

El artículo 31 de la Ley 909 indica que existen etapas específicas que deben ser realizadas en el proceso de selección así: 1. Convocarías, 2. Reclutamiento, 3. Pruebas, 4. Lista de elegibles y, 5. Periodo de prueba.

Por otro lado el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, indica cual es el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. Así mismo el artículo 2.2.6.34 ibídem, adicionado por el Decreto 051 de 2018 define las responsabilidades en el proceso de planeación de los procesos de selección por méritos para el ingreso a empleos de carrera administrativa, y la manera como se obtienen los recursos para adelantarlos.

Además establece que la comisión Nacional del Servicio Civil es la responsable de determinar la periodicidad y lineamientos con que se deben registrar las vacantes definitivas en la Oferta Publica de Empleos –OPEC–.

Por lo anterior el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca-ICCU, a través de la Subgerencia Administrativa y Financiera, durante la vigencia 2022 se encuentra adelantando la planeación para los procesos de selección para proveer 48 vacantes de manera definitiva de los empleos pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Entidad. Así mismo, durante el mes de enero de 2022 el ICCU realizó el reporte de dos (2) vacantes definitivas adicionales. Estos procesos se vienen gestionando a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Empleos de Carrera Administrativa del ICCU en Vacancia Definitiva a enero de 2022:

NIVEL	CANTIDAD DE VACANTES REPORTADAS A LA CNSC	CANTIDAD DE VACANTES EN PROCESO DE REPORTE A LA CNSC
Profesional	35	2
Técnico	6	0
Asistencial	7	0
TOTAL	48	2

Fuente: Subgerencia Administrativa y Financiera

10. NORMATIVIDAD

- Constitución Política de Colombia 1991, Título V, capítulo 2, de la función pública.
- 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.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, modificado por el Decreto 051 del 16 de enero de 2018.
- Decreto 648 de 2017.
- Manual de funciones vigente del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca-ICCU.

ADRIANA PATRICIA BERBEO ORTEGON
Subgerente Administrativa y Financiera

Proyectó: Catalina Rodríguez Cardona – Profesional Especializado ICCU 
Revisó: Samuel Leonardo Villamizar Berdugo – Contratista ICCU

