



# PLAN ANUAL DE VACANTES

# 2023



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

## IDEP

Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico



	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 2 de 8

<b>Firma de Autorizaciones</b>		
<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Profesional Especializado 222-03 Talento Humano	Subdirectora Administrativa, y Financiera	Representante para la Alta Dirección del SIG
<b>Control de Cambios</b>		
<b>Fecha</b>	<b>Descripción</b>	
Julio de 2018	Creación del documento	
Enero de 2019	Actualización del documento	
Enero 2020	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	
Enero 2021	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	
Junio 2021	Ajustes de portada y tabla de contenido	
Enero 2022	Actualización del contenido plataforma por cambio en plataforma estratégica	
Enero 2023	Actualización por cambio de la estructura organizacional y de acuerdo con las necesidades del IDEP.	

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<h1>PLAN ANUAL DE VACANTES</h1>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 3 de 8

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2. NORMATIVIDAD APLICABLE .....</b>	<b>4</b>
<b>3. OBJETIVO .....</b>	<b>4</b>
<b>4. PLANTA DE PERSONAL .....</b>	<b>5</b>
<b>5. ESTRUCTURA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES.....</b>	<b>5</b>
<b>6. EJECUCIÓN DEL PLAN.....</b>	<b>6</b>
<b>7. SEGUIMIENTO AL PLAN .....</b>	<b>7</b>
<b>8. CONCEPTOS GENERALES .....</b>	<b>7</b>
<b>6.1. Conceptos.....</b>	<b>7</b>
• Empleo Público:.....	7
• Encargo:.....	7
• Provisional:.....	8
<b>6.2 Siglas .....</b>	<b>8</b>
• SIGIA:.....	8
• IDEP:.....	8
• DAFP:.....	8
• CNSC: .....	8
• OPEC: .....	8
• SIMO: .....	8

	<h1>PLAN ANUAL DE VACANTES</h1>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 4 de 8

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan Anual de Vacantes se concibe como la herramienta que permitirá administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes del Instituto para Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP y con ello puede:

1. Determinar cuál es la oferta real de empleos del IDEP para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano.
2. Planificar la provisión de los cargos con vacancia definitiva o temporal.
3. Establecer el trámite para realizar la selección, determinando los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de vinculación, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso, promoción del servicio y estabilidad en el empleo.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP, implementa el plan anual de vacantes, teniendo en cuenta las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Por otra parte el IDEP, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 cuenta con la “*Comisión de Personal*” formalizada mediante Resolución 030 de 2021 y la cual se configura como una de las instancias para que se surta la provisión de empleos conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios establecidos, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

## 2. NORMATIVIDAD APLICABLE

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

## 3. OBJETIVO

Desarrollar acciones que le permitan al IDEP contar anualmente con información confiable de la planta de personal del Instituto, para gestionar la consecución del talento humano requerido para fortalecer y gestionar la investigación y la innovación, así como el desarrollo pedagógico y profesional docente, con miras a producir conocimiento que aporte al cierre de las brechas socioeducativas, a la garantía del derecho a la educación, a la transformación pedagógica y al reconocimiento del saber docente, para aportar en la construcción de un nuevo contrato social y ambiental.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 5 de 8

#### 4. PLANTA DE PERSONAL

El Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico IDEP mediante la Resolución 009 de 2022 del Consejo Directivo *“Por medio de la cual se modifica la planta de empleos del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico”*, cuenta con una planta de personal compuesta por treinta y ocho (38) empleos públicos distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	NÚMERO DE EMPLEOS	Naturaleza de cargos	
Directivo	6	Carrera administrativa	25
Asesor	4	Libre nombramiento y remoción	12
Profesional	14	Periodo	1
Técnico	4	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>
Asistencial	10		
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>		

#### 5. ESTRUCTURA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El profesional de la Subdirección Administrativa y Financiera con funciones de talento humano reportará mes vencido, las vacantes definitivas o temporales al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante el mecanismo establecido por el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP.

Los empleos de libre nombramiento y remoción del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico IDEP, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

La provisión de los empleos en vacancia definitiva o vacancia temporal de los niveles profesional, técnico y asistencial, se realizarán a través de la figura de encargo. Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004<sup>1</sup> modificado por la Ley 1960 de 2019 y el artículo 9 del Decreto 1227 de 2005<sup>2</sup>, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los empleados públicos con nombramiento provisional, temporal o empleados de otra naturaleza, NO podrán ser sujetos de encargo.

La Circular 003 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y el Criterio Unificado *“Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período”*, del 13 de agosto de 2019, entregan lineamientos en materia de encargos, acerca de cómo

<sup>1</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

<sup>2</sup> Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998

	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 6 de 8

deben proceder las Entidades teniendo en cuenta los efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014 proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007, en el sentido de que a partir de junio de 2014, la Comisión Nacional del Servicio Civil, no otorga autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través del encargo o nombramiento en provisionalidad.

Frente a este propósito el IDEP mediante Resolución 102 de 2021 fijó la priorización de los criterios de desempate para acceder a un encargo en casos de pluralidad de servidores que cumplan requisitos para acceder al mismo.

Los empleos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán mediante la figura de provisionalidad, previa verificación del cumplimiento de requisitos de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente. Hasta tanto se adelanten los concursos de méritos para su provisión definitiva.

El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP, en desarrollo del proceso de selección por mérito, adelantado a través de la *Convocatoria Pública Distrito Capital 4 No. 1462 a 1492 y 1546 de 2020* -, participa con una oferta pública, dirigida a proveer cuatro (4) empleos en vacancia definitiva de los cuales uno de ellos fue ofertado en modalidad de asenso.

### Reporte de empleos vacantes a 31/12/2022

El siguiente cuadro corresponde a la información del SIDEAP, donde se identifican los cargos a proveer para la vigencia 2023, por vacantes existentes con corte a 31 de diciembre de 2022.

DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	TIPO DE CARGO	NIVEL JERARQUICO	TIPO DE VACANCIA	AREA FUNCIONAL
Profesional Especializado	222	03	Carrera Administrativa	Profesional	Temporal	Oficina Jurídica
Jefe de Oficina	006	01	Libre nombramiento y Remoción	Directivo	Definitiva	Oficina de Control Disciplinario Interno
Operario	487	01	Carrera Administrativa	Asistencial	Temporal	Subdirección general Académica

## 6. EJECUCIÓN DEL PLAN

El IDEP mensualmente actualizará la información relacionada con la planta de personal del Instituto en el El Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (**SIDEAP**)

	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 7 de 8

El IDEP aplicará el enfoque diferencial en las acciones que hacen parte del Plan Anual de Vacantes, de acuerdo a los lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial a partir de las siguientes categorías de análisis:

- Género • Orientaciones sexuales e identidades de género • Etario • Étnico • Discapacidad
- Víctimas del Conflicto Armado.

### 7. SEGUIMIENTO AL PLAN

El seguimiento se realiza de forma trimestral y se encuentra publicado en el Plan de Acción Institucional - MIPG en el siguiente link: <http://www.idep.edu.co/?q=content/plan-de-accion-institucional>

La medición se efectuará a través del siguiente Indicador:

- **Nivel de provisión de la planta de personal (%)** = (Número de empleos provistos / Números de empleos de la planta). 100%

### 8. CONCEPTOS GENERALES

#### 8.1. Conceptos

- **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.
- **Encargo:** La figura del encargo tiene un doble carácter: por un lado es una situación administrativa en la que se puede encontrar un empleado en servicio activo (Decreto 2400 de 1968, art. 18) para que atienda total o parcialmente las funciones de otro cargo; y por otro, es una modalidad transitoria de provisión de empleos vacantes transitoria o definitiva.

El artículo 34 del Decreto 2400 de 1968 indica que “Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.”

Y por su parte la Ley 909 de 2004 en su artículo 24 indica: “Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez

	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 8 de 8

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. Los empleos 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, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.”

- **Provisional:** Es un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito.

### 8.2 Siglas

- **SIGIA:** Solicitud de información para el Sistema General de Información Administrativa.
- **IDEP:** Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico Departamento.
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil.
- **OPEC:** Oferta pública de empleos de carrera.
- **SIMO:** Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad.