

PLAN ANUAL DE VACANTES 2020

Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 31/01/2020
		Página 2 de 8

Firma de Autorizaciones		
Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesional Especializado 222-03 Talento Humano	Subdirector Administrativo, Financiero y de Control Disciplinario	Representante para la Alta Dirección del SIG
Control de Cambios		
Fecha	Descripción	
Julio de 2018	Creación del documento	
Enero de 2019	Actualización del documento	
Septiembre de 2019	Actualización del objetivo relacionado con la plataforma estratégica del IDEP. Se incluye el enfoque diferencial en el desarrollo de acciones que conforman el Plan anual de vacantes.	
Enero de 2020	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	

	<h1>PLAN ANUAL DE VACANTES</h1>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 31/01/2020
		Página 3 de 8

CONTENIDO

CONTENIDO.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO.....	4
3. PLANTA DE PERSOAL IDEP.....	4
4. ESTRUCTURA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	5
5. EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN.....	6
6. CONCEPTOS GENERALES.....	7
6.1 Conceptos.....	7
• Empleo Público:.....	7
• Encargo:.....	7
• Provisional:.....	8
6.2 Siglas.....	8
• SIGIA:.....	8
• IDEP:.....	8
• DAFP:.....	8
• CNSC:	8
• OPEC:	8
• SIMO:	8
7. NORMATIVIDAD APLICABLE	8

	<h1>PLAN ANUAL DE VACANTES</h1>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 31/01/2020
		Página 4 de 8

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es la herramienta que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes del Instituto para Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP- con el propósito que la entidad pueda:

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 procedimiento de selección a realizar, 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 cuenta con el grupo transversal denominado “Comisión de Personal” que se configura como uno de los instrumentos que ofrece la Ley 909 de 2004, por medio del cual se busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

2. OBJETIVO

Desarrollar acciones que le permitan al IDEP contar anualmente con la información confiable de la planta de personal del Instituto, para gestionar la consecución del talento humano requerido garantizando el desarrollando acciones que mejoren la producción de conocimiento, la gestión de investigación, innovación y seguimiento a la política educativa distrital para contribuir en la construcción de una Bogotá educadora.

3. PLANTA DE PERSOAL IDEP

El Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico IDEP de acuerdo con lo establecido en la Resolución 11 de 2007 del Consejo Directivo “*Por la cual se modifica la planta de empleos del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico IDEP*” definió la panta de personal de acuerdo con lo

	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 31/01/2020
		Página 5 de 8

dispuesto en el Decreto 785 de 2005¹ y cuenta con una planta de personal compuesta por 37 cargos distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	NÚMERO DE EMPLEOS	PROVISIÓN DE EMPLEOS	
Directivo	4	Carrera administrativa	25
Asesor	5	Libre nombramiento y remoción	11
Profesional	14	Periodo Fijo	1
Tecnico	4	TOTAL	37
Asistencial	10		
TOTAL	37		

4. ESTRUCTURA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El profesional de la Subdirección Administrativa Financiera y de Control Disciplinario con funciones de talento humano reportará mes vencido, las vacantes definitivas o temporales al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante el SIDEAP vía correo electrónico.

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 Asistenciales, se realizarán a través de la figura de encargo. Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004² y el artículo 9 del Decreto 1227 de 2005³, 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, entrega lineamientos en materia de encargos, acerca de cómo 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

¹ Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004

² Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

³ Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998

 <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: 4
		Fecha de Aprobación: 31/01/2020
		Página 6 de 8

del encargo o nombramiento en provisionalidad.

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 No. 431 de 2016 - Distrito Capital*, participó con una oferta pública, dirigida a proveer ocho (8) empleos en vacancia definitiva, de los cuales dos (2) de ellos se declararon desiertos al finalizar el proceso. Actualmente están provistos en provisionalidad, dos (2) y uno declarado en vacancia definitiva desde diciembre de 2019 por pensión de jubilación.

Reporte de empleos en vacancia a 30/01/2020

DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	TIPO DE CARGO	NIVEL JERARQUICO	TIPO DE PROCESO	AREA FUNCIONAL
Profesional Especializado	201	04	Libre nombramiento y remoción	Profesional	Apoyo	Subdirección Administrativa Financiera y de Control Disciplinario
Secretaria(o) Ejecutiva(o)	425	004	Libre nombramiento y remoción	Asistencial	Misional	Subdirección General Académica

El anterior cuadro corresponde a la información del SIDEAP, donde se identifican los cargos a proveer para la vigencia 2020, por vacantes existentes con corte a 30 de enero de 2020.

5. EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD 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**)

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:

	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 31/01/2020
		Página 7 de 8

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

El seguimiento y la medición se efectuarán a través del siguiente Indicador:

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

6. CONCEPTOS GENERALES

6.1 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 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*

	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 31/01/2020
		Página 8 de 8

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.

6.2 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.

7. 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.