

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PREVISIÓN DE EMPLEOS.
INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE
ANTIOQUIA**

- IDEA-

VIGENCIA 2023.

Versión 1.0

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVO Y ALCANCE DEL PLAN.....	6
3. DEFINICIONES Y TERMINOS.....	7
4. METODOLOGÍA.....	8
5. DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO	12
Estructura de la Planta de Personal, caracterización y Seguimiento.	
Reporte de Empleos provistos y vacantes a 01 de enero de 2023.	
Plan anual de Previsión de empleos.	
6. META.....	23
7. INDICADOR.....	23
8.MECANISMO DE CONSULTA, DIFUSION Y BIBLIOGRAFÍA	23

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta a "la mejora y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias laborales y comportamentales".

El presente plan se elabora en cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual determina:

"1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano."

La Dirección de Gestión Humana de la entidad apoya de manera permanente al cumplimiento de la Planeación Estratégica 2020-2023, en la medida de realiza acciones tendientes a garantizar el recurso humano necesario, cualificado y competente para el logro de los objetivos estratégicos.

Este documento presenta:

- El Plan de Anual de Previsión de Recursos Humanos 2023, buscando actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de estos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

- El Plan Anual de Vacantes 2023, generando el reporte de cargos vacantes de los niveles Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran al momento de la elaboración de este.

La presente herramienta se convierte en el insumo más importante para Gestión Humana de planificación, administración y actualización de provisión de empleos para la Entidad, asegurando la planificación de la provisión de los empleos para la vigencia fiscal 2023, optimizando el proceso de vinculación administrativa y presupuestalmente garantizando de este modo la eficiencia organizacional.

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión que contempla la Dimensión del Talento Humano como el corazón del modelo, el presente documento permite garantizar al mejor recurso humano a través del cumplimiento de la transparencia dentro de los procesos de vinculación que se realizan al interior de la Entidad.

1. MARCO NORMATIVO.

El marco normativo en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia es el siguiente:

1.1. Ley 909 de 2004.

Literal b) artículo 15, el cual prescribe "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Punción Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

1.2 Decreto 1083 de 2015:

"Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes."

"Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según

corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

1.3 Decreto Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”

2 OBJETIVO Y ALCANCE DEL PLAN.

OBJETIVO.

El Plan Anual de Vacantes y Previsión, tiene por objeto, establecer estrategias de proyección de las vacancias de la Planta de Personal y la posible provisión del talento humano durante la vigencia 2023, con el fin de que el Instituto para el Desarrollo de Antioquia pueda reconocer cuales son las necesidades reales de la planta de personal, orientando la gestión del talento humano como una estrategia de planeación institucional que permite establecer cuáles son las plazas de empleos vacantes y que recursos técnicos se necesitan para efectuar la provisión de los empleos a fin de garantizar la efectiva prestación del servicio.

Se busca que este plan gestione el talento humano a través de la garantía de la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los funcionarios de la Entidad en la medida que permite a la Alta dirección tomar decisiones basados en el mérito, el acatamiento de la normatividad del servicio público, los derechos preferenciales, así como las oportunidades para el ascenso, encargo y/o comisión.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Realizar las acciones necesarias para culminar la provisión de los empleos vacantes que de acuerdo con la normatividad deben ser provisto de acuerdo con el Sistema de Mérito de la administración pública colombiana, para reafirmar a través del mandato constitucional, el establecimiento del recurso humano competente siguiendo el marco de la Ley general de Carrera Administrativa.
- Gestionar estrategias que permitan garantizar una adecuada planeación del proceso de provisión del recurso humano, que garantice la identificación de necesidades de la planta con respecto al marco de procesos de cada equipo de trabajo, así como la cuantificación de las situaciones administrativas que se vayan presentado, lo que evite que se afecte la prestación del servicio y el cumplimiento de las metas en cada una de las dependencias del IDEA.

ALCANCE: El presente Plan permite:

- a) Establecer el número de empleados que se requieren para cubrir las vacantes definitivas y temporales de acuerdo con las situaciones administrativas que se puedan presentar dentro de la Planta de Personal.
- b) Identificar las acciones necesarias para la provisión de los empleos vacantes en la presente vigencia, teniendo en cuenta el ingreso, promoción del empleo, y retiro.

3 DEFINICIONES Y TERMINOS.

Empleo Público

El artículo 2o del Decreto Ley 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.

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 se encuentran señalados en el Decreto Ley 785 de 2005 reglamentado por el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

"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.

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 METODOLOGÍA.

4.1 Metodología Aplicable al Plan de Vacantes.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolla teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES” y se ajusta el formato definido por el DAFP para efectos de compilar la información de los empleos que harán parte del Plan Anual de Vacantes y una vez ajustado este es adoptado como parte integral del presente Plan.

El director adscrito a la Dirección de Gestión Humana quien hace las veces de Jefe de Recurso Humano o a quien éste designe, proyectará dentro de los dos primeros meses del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva o temporal de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en el anexo creado para tal fin.

4.1.1 Metodología de Provisión

4.1.2 Provisión en vacancia definitiva o temporal.

Los empleos públicos vacantes de Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-, se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante los tipos de nombramientos contenidos en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Se debe tener en cuenta que la Entidad sigue cumpliendo con el mandato legal de reportar oportunamente las vacantes definitivas en empleos de Carrera Administrativa en la Oferta Pública de Empleos de la CNSC y las mismas están siendo provistas mediante los órdenes meritorios establecidos en la Ley 909 de 2019, Decreto 1083 de 2015 y Decreto Ley 1960 de 2019, igualmente para la presente vigencia cuando se generen vacancias definitivas de empleos de carrera administrativa se procederá con el debido reporte de la OPEC en el aplicativo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Los empleos de carrera administrativa deberán ser provistos según el Decreto 1083 de 2015:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

(Ver Sentencia del Consejo de Estado 00849 de 2017)"

"ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. (...)

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. *Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma."*

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

"ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. *Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. (...)"*

4.1.3 Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal.
- **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública

4.1.4 Movilidad: De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015; otra de las formas de previsión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un

empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos descritos en el artículo 2.2.5.9.2.

4.1.5 Retiro:

Según el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.11.1.1, *"El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas"*.

Las causales de retiro de los funcionarios son regladas y están contenidas en el Decreto 1083 de 2015 y en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Dentro de las causales de retiro del servicio consagradas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, se encuentran las causales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

4.2 Metodología Plan de Previsión.

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Instituto para el Desarrollo de Antioquia para la vigencia 2023, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos en las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia.

Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de cargos vigente y aprobada, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la Entidad, número de empleos provistos y vacantes que cada Dirección reporta, tanto temporales como definitivas.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de cargos aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que no se cuenta con el personal idóneo para realizar estudios de este tipo en la Planta de Personal y en caso de requerirse se deberán adelantar estudios técnicos conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

Procedimiento metodológico análisis disponibilidad de personal.

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad y estado de provisión.
- Caracterización del personal disponible en la Entidad.

Procedimiento metodológico de identificación de fuentes de financiación de personal.

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2023.

Procedimiento metodológico de programación de medidas de cobertura.

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2023, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

5.DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL, SEGUIMIENTO Y CARACTERIZACIÓN.

5.1 SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL GLOBAL DE LA ENTIDAD.

El plan anual de vacantes establece el seguimiento que se realiza a la planta de personal, el cual se efectúa teniendo en cuenta las siguientes acciones, así:

- **Mecanismos Digitales Planta de Personal:** La Dirección de Gestión Humana cuenta con mecanismos electrónicos como el Sistema de Información G+ y (Excel), que permiten identificar los empleos que pertenecen a la planta global y como se distribuyen en las dependencias de la Entidad.

Con esta información se realizan reportes sobre la planta, para determinar la ubicación organizacional de los empleos y el estado de provisión, permitiendo facilitar la toma de decisiones a la Alta Gerencia en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar.

El sistema de información G+ permite además identificar de cada empleo que conforma la Planta de Personal, el tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor dentro de la Entidad.

- **Matriz de identificación de Vacantes** : Se cuenta con una matriz de titulares y encargos de la planta global que identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo conocer qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito o solicitar autorización de Lista de elegibles vigente.

5.2 ESTRUCTURA DE LA PLANTA ACTUAL DE PERSONAL DEL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA-IDEA.

PLANTA DE PERSONAL GLOBAL IDEA 2023			
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE PLAZAS
Gerente General	050	04	1
Subgerencias	090	03	4
Jefe Oficina de Gestión del Riesgo	006	02	1
Secretaria General	054	03	1
Directores	009	02	9
Jefe Oficina de Control Interno	006	03	1
Total, Nivel Directivo			17
Asesor	105	01	1
Jefe Oficina de Comunicaciones	115	02	1
Jefe Oficina Asesora de Planeación	115	02	1
Total, Nivel Asesor			3
Profesional Especializado	222	04	1
Profesional	219	04	43
Profesional	219	03	20
Profesional	219	02	6

Total, Nivel Profesional			70
Técnico Operativo	314	02	9
Total, Nivel Técnico			9
Nivel Asistencial			
Auxiliar Administrativo	407	07	13
Secretaria Ejecutiva	425	07	1
Secretaria Bilingüe	420	07	1
Auxiliar Administrativo	407	06	2
Auxiliar Administrativo	407	05	1
Auxiliar Administrativo	407	04	4
Secretaria	440	04	18
Auxiliar Administrativo	407	03	1
Conductor	480	03	6
Conductor (libre nombramiento y remoción)	480	03	1
Celador	477	03	3
Auxiliar de Servicios Generales (mensajero)	470	03	4
Auxiliar de Servicios Generales (cafetería)	470	02	5
Total, Nivel Asistencial			60

TOTAL, CARGOS	159
----------------------	------------

5.3 CARACTERIAZACIÓN

5.3.1 ROTACION DEL PERSONAL

Funcionarios activos a 31 de diciembre de 2022.	
Tipo de Nombramiento	Número de funcionarios
Libre Nombramiento y Remoción	20
Periodo Fijo	1
Carrera Administrativa	103
Provisionalidad	17
Total, funcionarios Activos	141
Total, Vacantes	18
Total, Planta de Cargos	159

Número de funcionarios Retirados vigencia 2022 Por tipo de Nombramiento	
Tipo de Nombramiento	Número de funcionarios Retirados
Libre Nombramiento y Remoción	8
Periodo Fijo	0
Carrera Administrativa	12
Provisionalidad	45
Total, de funcionarios Retirados Vigencia 2022	65

Número de Ingresos vigencia 2022 Por tipo de Nombramiento	
Tipo de Nombramiento	Número de funcionarios Retirados
Libre Nombramiento y Remoción	8
Periodo Fijo	1
Carrera Administrativa	56
Provisionalidad	0
Total, de funcionarios que ingresaron Vigencia 2022	65

Debe tenerse en cuenta que los anteriores gráficos hacen referencia a:

Personal que fue desvinculado en la Entidad en la vigencia 2022. (No tiene en cuenta aquellos a los que se les termino encargo o comisión)

Personal que ingreso en la Entidad en la vigencia 2022. (No tiene en cuenta aquellas personas que fueron nombradas en encargo o comisión)

5.3.2 RETIRO POR EDAD:

Se realiza revisión de los funcionarios activos con corte al 20 de enero de 2022, para determinar de acuerdo con su edad quienes podrían en la presente vigencia retirarse con ocasión a la edad de retiro Forzoso o posible edad de pensión.

Con edad de retiro forzoso no se encuentran funcionarios actualmente, no obstante, se identificaron doce (12) funcionarios que es posible que ya tengan causado su derecho pensional (cumplimiento de requisitos), 19 funcionarios con calidad de pre pensionados y 13 funcionarios próximos a adquirir la calidad de recensionados, así:

HOMBRES		MUJERES	
62 A 70 Años	4	57 A 70 Años	10
59 A 61 Años	5	54 A 56 Años	15
57 A 58 Años	8	52 A 53 Años	3

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son previsibles, en lo corrido de la vigencia 2023, al momento en que se produzcan serán atendidas de acuerdo con la normatividad y los procedimientos internos para garantizar la prestación del servicio.

5.4 PLAN DE PREVISIÓN

La Dirección de Gestión Humana, revisa a partir de la previsión de empleos los requerimientos que se presentan en la planta de personal, de acuerdo con las situaciones administrativas, tales como vacancia, servidores en proceso de prepensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación que implique vacancia temporal o definitiva, y para cada caso se revisara la forma de cubrir dicha vacante.

Por ejemplo, en caso de vacaciones se dispondrá del plan de vacaciones de la vigencia 2023.

La planta de Cargos aprobada está conformada por un total de 159 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por nivel jerárquico:

NIVEL	Total, de Empleos por Nivel
DIRECTIVO	17
ASESOR	3
PROFESIONAL	70
TECNICO	9
ASISTENCIAL	60
TOTAL	159

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presenta el estado de la planta, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles, todo ello con corte al 31 de diciembre de 2022.

Distribución empleos Planta Global - Corte 31 de diciembre de 2022			
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de servidores	Observaciones
Directivo	Ordinario	1 7	
	Vacante	0	
Subtota I		17	
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de servidores	Observaciones
Asesor	Ordinario	3	
	Vacante	0	
Subtota I		3	
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de servidores	Observaciones
	Carrera Titular o Periodo de prueba	54	
	Encargo	4	Vacantes:
	Provisional	4	01 vacante temporal por comisión



IDEA
Instituto para el
Desarrollo de Antioquia

Profesional	Vacante	8	del titular. 01 vacante de empleo creado en Dic. 06 vacantes pendientes por autorización de uso de lista por renuncia del titular, por exclusión o por derogatoria con ocasión a no aceptación del nombramiento.
Subtotal		70	Provisionalidad: Empleos a la espera de solicitud de exclusión, recomposición de lista o toma de posesión del titular
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de servidores	Observaciones
Técnico	Carrera Titular o Periodo de prueba	5	Vacantes:
	Encargo	1	01 vacante por encargo de titular.
	Provisional	1	01 vacante por renuncia del titular
	Vacante	2	a la espera de autorización para uso de lista.
	Subtotal	09	Provisionalidad: Empleos a la espera de solicitud de exclusión, recomposición de lista o toma de posesión del titular
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de servidores	Observaciones
Asistencial	Carrera Titular o Periodo de prueba	33	Provisionales:
	Encargo	7	09 Empleos a la espera de solicitud de exclusión, recomposición de lista o toma de posesión del titular o autorización de uso de lista
	Libre Nombramiento y remocion	1	02 por vacancia temporal.
	Provisional	11	Vacantes:
	Vacante	8	01 empleo de LNYR. 07 Vacantes de carrera administrativa algunas temporales y las definitivas están pendientes por autorización de uso de lista por renuncia del titular, por exclusión o por derogatoria con ocasión a no aceptación del nombramiento.
	Subtotal	60	

Vacantes a 31 de diciembre de 2022	
Directivo	0
Asesor	0
Profesional	8
Técnico	2
Asistencial	8
Total, Vacantes	18

DETALLE DE VACANTES CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2022					
CARGO ACTUAL	CODIGO ACTUAL	GRADO	FORMA DE VINCULACION	NIVEL	DEPENDENCIAS
Conductor	480	3	Libre Nombramiento y Remoción	Asistencial	GERENCIA GENERAL
Profesional Universitario	219	3	Carrera Administrativa	Profesional	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
Auxiliar Administrativo	407	4	Carrera Administrativa	Asistencial	DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA
Profesional Universitario	219	4	Carrera Administrativa	Profesional	SUBGERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE CONVENIOS Y COOPERACIÓN
Secretaria	440	4	Carrera Administrativa	Asistencial	DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA
Secretaria	440	4	Carrera Administrativa	Asistencial	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA
Secretaria	440	4	Carrera Administrativa	Asistencial	DIRECCIÓN DE OPERACIONES
Técnico Operativo	314	2	Carrera Administrativa	Técnico	DIRECCIÓN DE SISTEMAS
Profesional Universitario	219	4	Carrera Administrativa	Profesional	DIRECCIÓN TÉCNICA CONTRACTUAL Y ADMINISTRATIVA
Auxiliar Administrativo	407	7	Carrera Administrativa	Asistencial	DIRECCIÓN DE OPERACIONES
Profesional Universitario	219	3	Carrera Administrativa	Profesional	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
Secretaria	440	4	Carrera Administrativa	Asistencial	SECRETARIA GENERAL
Profesional Universitario	219	3	Carrera Administrativa	Profesional	DIRECCIÓN DE SISTEMAS
Celador	477	3	Carrera Administrativa	Asistencial	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA
Profesional Universitario	219	4	Carrera Administrativa	Profesional	DIRECCIÓN TÉCNICA CONTRACTUAL Y ADMINISTRATIVA



IDEA
Instituto para el
Desarrollo de Antioquia

Profesional Universitario	219	3	Carrera Administrativa	Profesional	SUBGERENCIA FINANCIERA
Técnico Operativo	314	2	Carrera Administrativa	Técnico	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA
Profesional Especializado	222	4	Carrera Administrativa	Profesional	OFICINA DE GESTIÓN DEL RIESGO

Caracterización planta de personal con corte a 20 de enero de 2022 por género:

Personal Activo Planta de Personal por Genero		
Mujeres	Hombres	Porcentaje
75		53,191%
	66	46,808%
Vacantes	18	N/A
Total	141	100.00%

Clasificación de planta por edades:

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 40-49 y los 50-59 años cubriendo el 33,33% y 33,97% respectivamente de la planta provista, la población con la menor presencia equivalente a un 3.14% se encuentra entre 19 y 29 años.

Rango Edades	Cantidad funcionarios	Porcentaje
19-29	5	3,14%
30-39	18	11,32%
40-49	53	33,33%
50-59	54	33,97%
60 o +	11	6,91%
Vacantes	18	11,32%
Total	159	100.00%

ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Analizando la distribución del personal vinculado en empleos de carrera administrativa se evidencia la gran representación de los servidores vinculados mediante nombramiento en carrera administrativa o en Periodo de Prueba, en atención a que los empleos fueron provistos de conformidad con la disposiciones legales vigentes y lineamientos emanados por la CNSC.

De otro lado, al analizar los estudios de educación formal del personal vinculado a la planta de cargos de la Entidad, se encuentra que está conformada con un buen número de profesionales de una gran gama de disciplinas académicas, lo que puede ser susceptible de aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria y polivalente; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

FUENTES DE FINANCIACIÓN Y MEDIDAS DE COBERTURA.

FUENTES DE FINANCIACIÓN:

De conformidad con el Presupuesto aprobado para la Entidad en el 2023, se cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de cargos, el cual asciende aproximadamente a la suma de \$ 23.593.503.000 (Factores salariales, prestacionales y estímulos) De acuerdo con el presupuesto aprobado para la presente vigencia.

MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2023, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera, en caso de que las nuevas vacantes reportadas sean susceptibles o permitan utilización de lista de elegibles o mediante concurso de méritos.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa mientras se ejecuta el proceso del concurso de méritos o se autoriza o analiza por la CNSC la utilización de lista de elegibles, con los nombramientos provisionales en caso de que se presente una nueva vacancia o con nombramientos en encargo.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- Racionalización de la planta de cargos.

PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS O UTILIZACIÓN DE LISTA DE ELEGIBLES EN CASO DE QUE SE CONSIDERE PERTINENTE.

Dando continuidad a las gestiones realizadas durante la vigencia fiscal 2023, se estará a la espera de que la CNSC indique si los cargos en provisionalidad reportados en OPECS por nuevas vacantes o aquellas que no habían sido reportadas deberán proveerse en la presente vigencia mediante concurso de méritos o si se autoriza su provisión por utilización de listas de elegibles vigentes.

PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

El encargo será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa: Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos o se determina la pertinencia de utilización de listas de elegibles vigentes, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

El nombramiento provisional será la modalidad de provisión transitoria extraordinaria de los empleos de carrera administrativa: Únicamente se podrán efectuar nombramientos provisionales cuando se certifique la inexistencia de personal de carrera que reúna las condiciones y requisitos legales para el desempeño de los empleos. lo anterior en cumplimiento de las normas contempladas en la Ley 909 de 2004 (Ley 1960 de 2019) y el Decreto 1083 de 2015.

PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA.

La Administración continuará proveyendo los cargos de carrera administrativa de la planta de cargos que reporten vacancia temporal derivada de situaciones administrativas de Encargo del titular en empleos de mayor remuneración y de otras novedades de personal con una proyección de duración igual o superior a seis (6) meses o en caso de que no hayan personas que cumplan los requisitos del perfil o que no quieran aceptar el encargo se proveerán mediante nombramiento provisional mientras dure la vacancia temporal.

Para el caso de vacantes temporales en empleos de carrera por situaciones administrativas con duración inferior a seis (6) meses, el Dirección de Gestión Humana determinará la procedencia de la provisión transitoria, conforme a las necesidades del servicio o las contingencias pactadas con los demás empleos de la Planta de Personal.

El Plan Anual de Vacantes y Previsión, permitirá cuantificar los recursos técnicos necesarios para la provisión de vacantes en la Planta de Personal Global de Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-.

La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad

6. META

Mantener actualizado el listado de vacantes existentes en Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-, a corto y mediano plazo.

Así mismo, establecer las necesidades de planta acorde con el marco normativo que surja, o las necesidades establecidas por las diferentes dependencias de la entidad.

7. INDICADOR.

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

- Indicador de Cumplimiento: Cumplimiento de actividades para el plan de vacantes y previsión de empleos.
- Medición: Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes y previsión de empleos.

8. MECANISMO DE CONSULTA, DIFUSION Y BIBLIOGRAFÍA

El Plan Anual de Vacantes se publicará en la página web y se presentará al Departamento Administrativo de la Función Pública, cuando este lo disponga o a través del FURAG.

9. BIBLIOGRAFÍA:

- a. Manual Operativo MIGP.
- b. Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".
- c. Decreto 1083 de 2015.
- d. Ley 909 de 2004.

Elaborado por:


MANUELA CARDENAS RENGIFO
Director de Gestión Humana (E)

Revisado por:


JUAN FERNANDO ECHANDÍA B
Subgerente Administrativo

Aprobado por:


JULIÁN SANTIAGO VÁSQUEZ ROLDÁN.
Gerente General



Plan anual de vacantes y previsión de empleos

IDEA

Enero de 2023

Objetivo: Establecer estrategias de proyección de las vacancias de la Planta de Personal y la posible provisión del talento humano durante la vigencia 2023.

No.	Actividades	Meta/indicador	Fecha inicio	Fecha fin	Periodicidad de reporte	Responsable
1	Actualizar la caracterización de empleos y planta de personal en G+	Matriz actualizada	02/01/2023	31/1/2022	Mensual	Dirección de Gestión Humana
2	Revisar que la Oferta Publica de Empleos OPEC se encuentre actualiza y en su defecto actualizar la misma en SIMO	Reportes OPEC -SIMO	01/01/2023 01/07/2023	31/07/2032 31/12/2023	Semestral	Dirección de Gestión Humana
3	Reportar las novedades de empleos en SIMO 4.0	Novedades reportadas	01/01/2023	31/12/2023	Anual	Dirección de Gestión Humana
4	Gestionar la apropiación de recursos presupuestales para cubrir los costos de la convocatoria o el pago de derechos por autorización de uso de lista	Recursos Gestionados CDP expedidos	01/01/2023	31/12/2023	Anual	Dirección de Gestión Humana
5	Adelantar reuniones con la CNSC para la estrategia y elaboración de pruebas en caso de que se requiera adelantar proceso de concurso de méritos.	Agenda concertada y ejecutada	01/01/2023	31/12/2023	Anual	Dirección de Gestión Humana