

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

- IDEA-

MARCO GENERAL 2024 – 2027

Versión 2.0

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio
1	2024	Creación del documento
2	2025	Actualización vigencia 2025

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO.....	4
2. OBJETIVO Y ALCANCE DEL PLAN	6
3. DEFINICIONES Y TERMINOS	7
4. METODOLOGÍA.....	10
5. DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO.....	14
Estructura de la Planta de Personal, caracterización y Seguimiento.	
Reporte de Empleos provistos y vacantes a 01 de enero de 2024.	
Plan anual de Previsión de empleos.	
6. META	26
7. INDICADOR.....	26
8.MECANISMO DE CONSULTA, DIFUSION Y BIBLIOGRAFÍA.....	27

INTRODUCCIÓN

En el Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA, garantizar la provisión de talento humano idóneo es un objetivo esencial para cumplir con las metas institucionales y fortalecer la capacidad técnica de la Entidad. En este marco, y en línea con las políticas de empleo público definidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el IDEA reafirma su compromiso de actuar bajo el principio de mérito, garantizando que los empleos de carrera administrativa se seleccionen y provisionen con base en los valores de transparencia, equidad y profesionalismo que guían la función pública.

El talento humano sigue siendo nuestro activo más valioso, y por ello, este plan busca garantizar que las necesidades de personal se cubran con personas competentes, capaces de aportar las habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar nuestros objetivos estratégicos.

Este documento se elabora en cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que exige a las entidades públicas la elaboración y actualización anual de los planes de previsión de recursos humanos. Entre otros aspectos, esto incluye:

Calcular las necesidades de personal con base en los perfiles y requisitos definidos en los manuales específicos de funciones, para atender las demandas actuales y futuras.

Establecer estrategias para cubrir estas necesidades, ya sea mediante ingreso, ascenso, capacitación o formación del personal.

Estimar los costos asociados al personal y garantizar su financiación con el presupuesto asignado.

Con este enfoque, la Dirección de Talento Humano del IDEA reitera su compromiso de planificar y gestionar los recursos humanos de manera estratégica, asegurando que el personal de la entidad esté contribuya al cumplimiento de nuestras metas institucionales.

En este documento se presentan dos componentes fundamentales:

- **El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos 2024**, diseñado para consolidar y actualizar la información sobre los cargos vacantes y establecer directrices claras para su provisión, garantizando así la continuidad y calidad del servicio.
- **El Plan Anual de Vacantes 2024**, que detalla los cargos vacantes en los niveles Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial, así como su situación administrativa (encargo, provisionalidad o vacancia).

Este plan es una herramienta clave para la gestión del talento humano en 2025, permitiendo una administración eficiente y transparente del proceso de vinculación, optimizando los recursos y asegurando el cumplimiento del presupuesto asignado.

De acuerdo con el MIPG, que destaca la dimensión del talento humano como el núcleo de su modelo, este documento refuerza nuestro compromiso con la transparencia y la excelencia en los procesos de vinculación, contribuyendo al fortalecimiento organizacional y a la consolidación de una gestión pública eficiente y efectiva.

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.

Artículo 15, Literal b) , 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 2.2.22.2.1- Políticas de Desarrollo Administrativo. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes: (...) 3) Talento humano.(...)".

"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 para la vigencia 2025 tiene como propósito principal proyectar y gestionar de manera estratégica las vacancias de la Planta de Personal del Instituto para el Desarrollo de Antioquia - IDEA. Este plan permite identificar las necesidades reales del talento humano y definir las acciones necesarias para su provisión, asegurando que la Entidad cuente con el personal idóneo para cumplir con sus objetivos institucionales y garantizar la efectiva prestación del servicio.

Este documento busca consolidar la gestión del talento humano como un pilar estratégico de planeación institucional, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y desarrollo de los servidores públicos. Asimismo, brinda a la Alta Dirección

herramientas para tomar decisiones basadas en principios de mérito, legalidad y transparencia, alineadas con la normativa del servicio público y los derechos preferenciales de la carrera administrativa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Fortalecer el acceso mediante procesos meritocráticos, promoviendo la culminación de las etapas de los concursos de mérito y vinculando servidores públicos que respondan a los principios de competencia, igualdad y legalidad, en línea con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- Identificar necesidades reales de talento humano en el IDEA, mediante un análisis continuo del estado de provisión de los empleos que conforman la Planta Global de la Entidad, asegurando la actualización constante de la información para una gestión efectiva, así como el avance en el análisis de necesidad de estudio de cargas laborales para dar cumplimiento a la normatividad en la materia.
- 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.
- Implementar estrategias preventivas y correctivas para gestionar las vacancias temporales generadas por situaciones administrativas, minimizando el impacto en la prestación del servicio y asegurando la continuidad en el cumplimiento de los objetivos de cada dependencia.

ALCANCE: El Plan de Vacantes y Previsión para 2025 tiene como alcance:

- a) Determinar el número de empleados necesarios para cubrir las vacantes definitivas y temporales, atendiendo las situaciones administrativas que puedan presentarse dentro de la Planta de Personal del IDEA.
- b) Diseñar y ejecutar acciones concretas para la provisión de empleos vacantes, incluyendo procesos de provisión, garantizando una gestión eficiente y alineada con las metas estratégicas de la Entidad.

3. DEFINICIONES Y TERMINOS.

Empleo Público

El artículo Segundo 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"*

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."

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.” (Artículo cuarto decreto 785 de 2005)

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso. (Ley 909 de 2004, artículo 27)

Concursos: La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función. (Ley 909 de 2004, artículo 29)

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. (Decreto Nacional 1083 de 2015, artículo 2.2.6.3)

Empleo Temporal: *“Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el ARTÍCULO 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento.*

Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004.

En la respectiva planta se deberán identificar los empleos que tengan la naturaleza de temporales. El estudio técnico deberá contar con el concepto previo favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.” (ARTÍCULO 2.2.1.1.1 Decreto 1083 de 2015)

Nombramiento en Período de Prueba: La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente. (Ley 909 de 2004, artículo 31, numeral 5)

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. (Ley 909 de 2004, artículo 23).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona para proveer de manera transitoria un empleo de carrera administrativa.

OPEC: corresponde a la sigla de Oferta Pública de Empleos de Carrera, que corresponde al número con el cual se identifica el empleo vacante definitivamente ante el SIMO 4.0, el cual es administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y es el número con el que se identifica el empleo en los concursos abiertos o de ascenso que adelante dicha Entidad.

Vacancia definitiva: Un empleo se encuentra en vacancia definitiva cuando no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción que lo desempeñe.

Las causales que generan la vacancia definitiva de un empleo público se encuentran establecidas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017, a saber: *“1. Por renuncia regularmente aceptada. 2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción. 3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa. 4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional 5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario. 6. Por revocatoria del nombramiento. 7. Por invalidez absoluta. 8. Por estar gozando de pensión. 9. Por edad de retiro forzoso. 10. Por traslado. 11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente. 12. Por declaratoria de abandono del empleo. 13. Por muerte. 14. Por terminación del período para el cual fue nombrado. 15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.”*

Vacancia Temporal: Un empleo se encuentra en vacancia temporal cuando el empleado titular del empleo esté en una situación administrativa que lo separa temporalmente del servicio activo.

Las causales que generan la vacancia temporal de un empleo público se encuentran establecidas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017, adicionado por el Decreto Nacional 770 de 2021, a saber: *“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. 8. Descanso compensado.”*

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 administrativo asignado a la Dirección de Talento Humano, quien hace las veces de Jefe de Recurso Humano o a quien éste designe, proyectará el anexo del presente plan el cual contiene la identificación de los empleos de la planta, determinando los cargos vacantes y actualizará mensualmente el anexo del plan, donde se irán actualizando las vacancias definitivas de los empleos, que por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

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 acuerdo con la potestad nominadora, 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.

De igual manera en el año 2025, 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 (SIMO 4.0).

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 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. 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..”

En cuanto a la provisión definitiva de los empleos de libre nombramiento y remoción esta se hará 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 potestad del nominador de realizar provisión transitoria a través del encargo.

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 como mínimo para garantizar la permanencia en el empleo, la 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 esta.
- **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, proceso que para el personal de carrera administrativa se realizara mediante el sistema tipo de la CNSC y para los de libre nombramiento y remoción con la connotación de gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión. Los provisionales y personal de libre nombramiento y remoción no gerencial, quedan sujetos a los procedimientos internos de la Entidad.

4.1.4 Movilidad: De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015; otra de las formas de previsión de los empleos públicos es la reubicación o el traslado:

El traslado 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.

La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, respondiendo a las necesidades del servicio.

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 2025, 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 definitivos.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de cargos aprobada para la entidad.

En la vigencia 2025, el Instituto para el Desarrollo de Antioquia - IDEA busca avanzar en el análisis y evaluación de las necesidades relacionadas con la carga laboral y los perfiles de los empleos requeridos para el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas. Aunque el presente Plan de Previsión de Empleos no cuenta con un estudio técnico de cargas en su contenido inicial, se reconoce la importancia de esta herramienta para la gestión eficiente del talento humano y para alinear las funciones institucionales con la estructura organizacional vigente.

En este sentido, durante la vigencia 2025 se analizará la pertinencia de llevar a cabo un estudio de cargas laborales conforme a lo dispuesto en el Artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015, el cual establece la necesidad de evaluar los perfiles y las cargas de trabajo requeridas para garantizar el cumplimiento de las funciones institucionales. Para ello, se gestionará la aprobación por parte de la administración de los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios, de manera que este análisis pueda ser realizado con el rigor técnico correspondiente y se convierta en una herramienta clave para la toma de decisiones estratégicas en materia de talento humano.

Importancia Estratégica del Estudio de Cargas Laborales

El estudio de cargas laborales representa un instrumento esencial para garantizar una asignación adecuada de los recursos humanos dentro de la Entidad. Este tipo de análisis no solo permite optimizar la distribución de tareas y responsabilidades, sino que también proporciona una base técnica que respalda las decisiones en cuanto a la creación, modificación o provisión de empleos.

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 2025.

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 2025, 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 Talento Humano cuenta con mecanismos electrónicos como el Sistema de Información G+, SIGEP 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, adicionalmente permite identificar los empleos en vacancia definitiva y en vacancia temporal.

- **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, esto de acuerdo con los reportes que se realizan en SIMO 4.0.
- **Caracterización de los empleados IDEA:** La dirección de talento humano, administra una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales y laborales, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral.

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

La Planta de cargos actual de la Entidad es la siguiente:

DESPACHO DEL GERENTE GENERAL			
No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	GERENTE GENERAL	050	04
1	ASESOR	105	01
1	SECRETARIA EJECUTIVA	425	07
1	CONDUCTOR (LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION)	480	03
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN)	407	04
TOTAL	5		
PLANTA GLOBAL			
No. DE CARGOS	DNEOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO (Empleo de periodo fijo)	006	03
1	SECRETARIO GENERAL	054	03
2	JEFE DE OFICINA	006	02
5	GERENTE	039	03
3	DIRECTOR TÉCNICO	009	02
1	DIRECTOR FINANCIERO	009	02
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	02
5	DIRECTOR OPERATIVO	009	02
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
43	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04
20	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
9	TECNICO OPERATIVO	314	02
13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07
1	SECRETARIA BILINGÜE	420	07

2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
18	SECRETARIA	440	04
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03
6	CONDUCTOR	480	03
2	CELADOR	477	03
4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	03
5	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	02
TOTAL		155	
TOTAL DE EMPLEOS PLANTA GLOBAL: 160			

5.3 CARACTERIAZACIÓN

5.3.1 ROTACION DEL PERSONAL

Funcionarios activos a 30 de diciembre de 2024.	
Tipo de Nombramiento	Número de funcionarios
Libre Nombramiento y Remoción	23
Periodo Fijo	1
Carrera Administrativa	118
Provisionalidad	7
Total, funcionarios Activos	149
Total, Vacantes	11
Total, Planta de Cargos	160

Número de funcionarios Retirados vigencia 2024 Por tipo de Nombramiento	
Tipo de Nombramiento	Número de funcionarios Retirados
Libre Nombramiento y Remoción	16
Periodo Fijo	0
Carrera Administrativa	11
Provisionalidad	2

Total, de funcionarios Retirados Vigencia 2024	29
Número de Ingresos vigencia 2024 Por tipo de Nombramiento	
Tipo de Nombramiento	Número de funcionarios Retirados
Libre Nombramiento y Remoción	21
Periodo Fijo	0
Carrera Administrativa	8
Provisionalidad	3
Total, de funcionarios que ingresaron Vigencia 2024	32

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

Personal que fue desvinculado en la Entidad en la vigencia 2024. (No tiene en cuenta aquellos a los que se les termino encargo o comisión)

Personal que ingreso en la Entidad en la vigencia 2024. (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 31 de diciembre de 2024, 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 funcionarios que es posible que ya tengan causado su derecho pensional (cumplimiento de requisitos), funcionarios con calidad de pre pensionados y funcionarios próximos a adquirir la calidad de pre pensionados, así:

HOMBRES		MUJERES	
62 A 69 Años	3	57 A 69 Años	14
59 A 61 Años	7	54 A 56 Años	7
57 A 58 Años	6	52 A 53 Años	4

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son previsibles, en lo corrido de la vigencia 2025, 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 Talento Humano, 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.

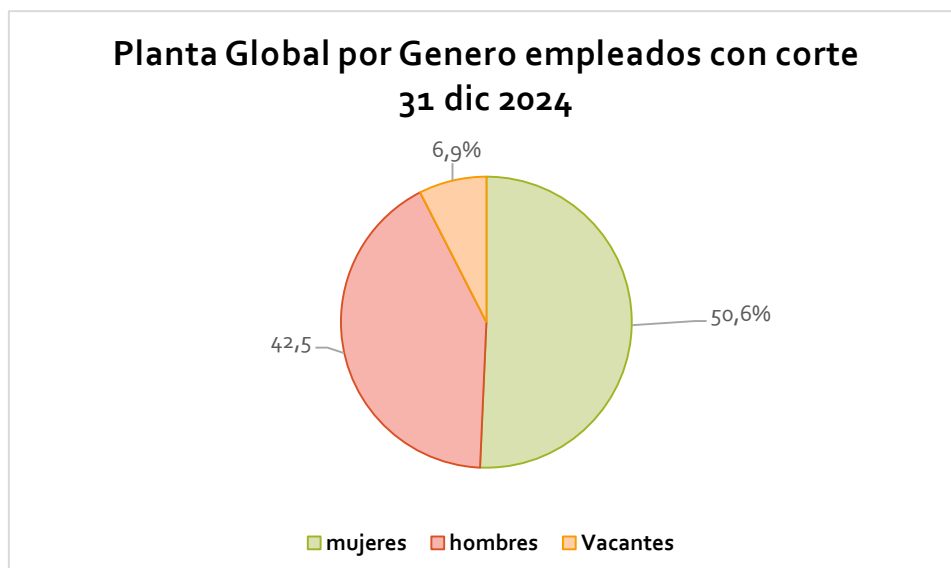
Por ejemplo, en caso de vacaciones se dispondrá del plan de vacaciones de la vigencia 2025, herramienta que permite realizar una planeación en cuanto a la vacancia temporal con ocasión a las vacaciones de los funcionarios en la presente vigencia que repercute en la Planta de cargos, así como el establecimiento del sistema de pares lo que permita garantizar la prestación del servicio.

La planta de Cargos aprobada está conformada por un total de 160 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por nivel jerárquico:

NIVEL	Total, de Empleos por Nivel
DIRECTIVO	20
ASESOR	1
PROFESIONAL	70
TECNICO	9
ASISTENCIAL	60
TOTAL	160

Caracterización planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2024 por género:

Personal Activo Planta de Personal por Genero		
Mujeres	Hombres	Porcentaje
81		50,6%
	68	42,5%
Vacantes	11	6,9%
Total		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	4	2,50%
30-39	18	11,25%
40-49	58	36,25%
50-59	58	36,25%
60 o +	11	6,88%
Vacantes	11	6,88%
Total	160	100.00%

ANALISIS 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, 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 2025, 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 \$ 30.506.756.271 (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 2025, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera, serán provistas en mediante utilización de lista de elegibles vigentes en caso de que cumplan con los parámetros establecidos en la Ley 1960 de 2019 o mediante concurso de méritos, acá es importante aclarar que la entidad se encuentra en la etapa de planeación de la convocatoria territorial Antioquia III, en la cual fueron reportadas las vacantes definitivas que se encontraban al momento de cierre de la OPEC.
- 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, serán provistos de acuerdo con el uso de la potestad nominadora, siguiendo los lineamientos de la CNSC y los procedimientos internos.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- Provisión de vacantes de Libre Nombramiento y remoción, por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos de conformidad con la Ley y el manual de funciones, competencia y requisitos vigente.

- 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 2025, se estará reportando oportunamente las vacantes generadas a la CNSC a través de los medios que esta establezca (hoy SIMO) lo anterior con el objetivo de que:

- Sean analizadas las vacantes y se proceda a autorizar el uso de lista de elegibles vigentes para aquellos empleos que cumplan con los presupuestos de la Ley 1960 de 2019.
- Sean provistas a través de las etapas de la convocatoria Antioquia III de acuerdo con el cronograma de la CNSC.
- Aquellas que son generadas con posterioridad a la etapa de planeación de la Convocatoria Antioquia III, sean reportadas a SIMO de manera oportuna.

PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

De acuerdo con la normativa en la materia y la potestad nominadora en caso de realizar la provisión transitoria de las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa, 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.

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 Talento Humano 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.

ANALISIS DE NECESIDADES ADICIONALES EN MATERIA DE PREVISIÓN.

En cumplimiento de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, se estima que de acuerdo con las necesidades actuales de la Entidad y los indicadores de contratación de servicios profesionales, la Entidad en la vigencia 2025 comenzará a realizar esfuerzos de conformidad con los lineamientos que esta materia determine la Secretaria General, para el adelantamiento de estudios técnicos de cargas de trabajo, análisis presupuestales y de necesidades de personal, que permitan identificar las necesidades reales que de acuerdo con las funciones de cada dependencia se requieran para tener los insumos suficientes para comenzar con la aplicación de las políticas y lineamientos que ha establecido el DAFP en materia de formalización del empleo público.

De acuerdo con los lineamientos nacionales, las entidades del Estado: Propenderán por los derechos de los trabajadores del Estado, en términos de equidad, igualdad, meritocracia, transparencia.

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.

- **Indicador de efectividad:**

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Porcentaje de cargos provistos	$\left(\frac{\text{Número de cargos provistos}}{\text{Número total de los cargos de la planta}} \right) * 100$	Semestralmente

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:

- Manual Operativo MIGP.
- Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".
- Decreto 1083 de 2015.
- Ley 909 de 2004.
- Ley 1960 de 2019.