



PLAN ANUAL DE VACANTES

INVÍAS 2023

Instituto Nacional de Vías – INVÍAS

Secretaría General

Subdirección de Gestión Humana

Plan Anual de Vacantes

Actualización

Bogotá D.C., Enero de 2023



Tabla de contenido

4	Introducción
6	Normatividad
11	Alcance
12	Objetivo general
12	Objetivos específicos
13	Metodología
16	Análisis de la disponibilidad de personal
17	Vacantes definitivas
18	Vacantes temporales
19	Provisión de empleos
20	Cargos de carrera administrativa – situaciones administrativas
20	Encargo
21	Traslados
22	Reubicación
23	Concurso de méritos
23	Nombramiento provisional
24	Evaluación
24	Empleos de libre nombramiento y remoción
25	Proyección y acompañamiento para el retiro o jubilación
26	Responsabilidades

Introducción

El artículo 14 literal d) de la Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, establece que al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes – PAV con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas, también establece que al DAFP le corresponde: “Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

A su turno, el artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal A que serán funciones de las Unidades de Personal: “a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b) “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”. El artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance:

1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
2. La 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.
3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Igualmente, permite realizar el cálculo del personal necesario para el cumplimiento de la función encomendada, identificar las formas para realizar dicha provisión y estimar los costos necesarios para su financiación.

Normatividad

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, el artículo 15 Literal b), establece que una de las funciones de las Unidades de Personal, es “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.
- Decreto 2482 del 03 de diciembre de 2012 (D. 1083/2015), por la cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, establece en su artículo 3º, literal c) dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la 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 otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

Normatividad

- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, al respecto, dispone en los siguientes Artículos:

“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”.

Normatividad

“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”.

Normatividad

“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 competenciales de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”.

“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”.

Normatividad

- 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.

Artículo 29 “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 la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos”.

Alcance

El Plan Anual de Vacantes junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, permiten la planeación integral del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, igualmente permite identificar el número de los empleados necesarios y disponibles para atender los requerimientos presentes y futuros derivados del ejercicio de sus competencias e identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

Objetivo general

Identificar las necesidades de talento humano requerido por el Instituto, con relación a la planta de personal vigente, a fin de adoptar las medidas necesarias para atenderlos mediante los mecanismos que brinda la administración pública, a saber; mediante encargo, nombramiento provisional y/o concurso de méritos.

Objetivos específicos

- Estudiar la planta de personal del Instituto, con el fin de definir los cargos que se encuentran en vacancia definitiva.
- Propender por que la Entidad cuente con el personal suficiente para el desarrollo de su misión, mediante la provisión de vacancias definitivas o temporales que se presenten en la planta de personal, a través de encargos del personal con derecho preferencial, de concurso de méritos o con nombramientos provisionales.

Metodología

Se tendrán en cuenta los lineamientos que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.

Durante el primer mes de cada vigencia, el Subdirector de Gestión Humana o quien éste designe, teniendo en cuenta la información de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva elaborará el Plan Anual de Vacantes.

El Instituto Nacional de Vías mediante Decreto 1293 de 14 de octubre de 2021 modificó la planta de personal de la entidad, ajustando así el número de empleos de los niveles directivos, profesional y de las 26 Direcciones Territoriales según los resultados establecidos en el estudio de cargas de trabajo, de igual manera se tuvo en cuenta la inclusión productiva del empleo joven (Decreto 2365 de 2019), en la creación de la nueva estructura.

Planta de personal			
Empleados publicos	Código	Grado	Cantidad
Nivel directivo			50
Director General de Entidad Descentralizada	15	25	1
Secretario General de Entidad Descentralizada	37	22	1
Subdirector General	40	23	1
Director Técnico	100	22	3
Subdirector	150	20	15
Jefe de Oficina	137	21	1
Jefe de Oficina	137	19	2
Director Territorial	42	16	26
Nivel asesor			29
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	15	1
Asesor	1020	18	1
Asesor	1020	16	3
Asesor	1020	15	4
Asesor	1020	13	2
Asesor	1020	12	1
Asesor	1020	11	1
Asesor	1020	10	3
Asesor	1020	8	3
Asesor	1020	7	10
Nivel profesional			743
Profesional Especializado	2028	21	22
Profesional Especializado	2028	20	60
Profesional Especializado	2028	19	99
Profesional Especializado	2028	17	79
Profesional Especializado	2028	15	87
Profesional Especializado	2028	13	94
Profesional Especializado	2028	12	1

Planta de personal			
Empleados publicos	Código	Grado	Cantidad
Nivel profesional			
Profesional Universitario	2044	11	62
Profesional Universitario	2044	9	20
Profesional Universitario	2044	7	43
Profesional Universitario	2044	5	20
Profesional Universitario	2044	4	36
Profesional Universitario	2044	2	16
Profesional Universitario	2044	1	104
Nivel técnico			73
Analista de Sistemas	3003	18	8
Técnico Administrativo	3124	14	52
Técnico Administrativo	3124	13	1
Técnico Administrativo	3124	12	11
Técnico Operativo	3132	12	1
Nivel asistencial			184
Secretario Bilingüe	4210	26	1
Secretario Ejecutivo	4210	24	1
Secretario Ejecutivo	4210	23	1
Secretario Ejecutivo	4210	22	39
Secretario Ejecutivo	4210	18	19
Secretario Ejecutivo	4210	16	1
Auxiliar Administrativo	4044	20	16
Auxiliar Administrativo	4044	15	46
Auxiliar Administrativo	4044	13	2
Operario Calificado	4169	13	2
Conductor Mecánico	4103	19	56
Total Planta de Personal			1079

Análisis de la disponibilidad de personal

En el Plan Anual de Vacantes se relaciona el número y perfil de los empleos de las entidades de la Administración Pública Nacional, que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal que se deban proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios que le competen.

Al cierre, 31 de diciembre de 2022 el estado de la planta de personal del -INVIAS-, fue el siguiente:

Tabla 2						
Carrera Administrativa	Propiedad	Provisionalidad	Encargo	Comisión	Vacante	Total
Asesor	3	0	0	0	0	3
Profesional	128	79	193	0	342	742
Técnico	27	9	24	0	13	73
Asistencial	86	60	12	0	21	179
Total parcial	244	148	229	0	376	997
Libre nombramiento y remoción	Propiedad	Provisionalidad	Encargo	Comisión	Vacante	Total
Directivo	35	0	3	7	2	47
Asesor	19	0	0	3	6	28
Profesional	1	0	0	0	1	2
Asistencial	5	0	0	0	0	5
Total parcial	60	0	3	10	9	82
Total general	304	148	232	10	385	1079

Vacantes definitivas

El número de empleos que se encuentran en vacancia definitivas por proveer con corte a diciembre 31 de 2022 corresponde al 25,20% de la planta global del Instituto.

Vacantes definitivas libres a 31 de diciembre de 2022			
Nivel	CR	LNR	Total parcial
Directivo	0	2	2
Asesor	0	6	6
Profesional	247	1	248
Técnico	9	0	9
Asistencial	7	0	7
Total general			272

Fuente: Planta 31/12/2022.
Elaboración propia Grupo Gestión de Talento Humano.

Vacantes temporales

El número de vacancias temporales por proveer en la planta de personal de Instituto corresponde al 10,47% de la planta global del Instituto.

Vacantes temporales libres a 31 de diciembre de 2022		
Nivel	CR	Total parcial
Directivo	0	0
Asesor	0	0
Profesional	95	95
Técnico	4	4
Asistencial	14	14
Total general		113

Fuente: Planta diciembre 31 de 2022

Elaboración propia Grupo Gestión de Talento Humano

Para la vigencia 2023 el presupuesto para la cuenta 01 denominada “Gastos de personal”, se apropiaron recursos por un valor de \$92.123.284.000 que comprende la remuneración por los servicios prestados de los servidores públicos vinculados al Instituto Nacional de Vías a la planta de personal requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas al Invias, el cual incluye un total de 694 funcionarios identificados y ordenados jerárquicamente acorde a la nomenclatura y clasificación vigente aplicable a la institución.

Provisión de empleos

Para la provisión de los cargos de carrera que se encuentren en vacancia temporal o definitiva, se tendrá en cuenta lo contemplado en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004, igualmente se realizarán de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, así:

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.

Cargos de carrera administrativa

Situaciones administrativas

Encargo

Los empleos de carrera administrativa, según lo establece el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019, podrán ser provistos por encargo mientras se surte el proceso de selección para su provisión definitiva, con empleados de carrera, quienes tienen derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, a saber, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación con el que cuenta la Entidad.

El procedimiento para seguir en el Instituto para efectos de los encargos se publicará siempre con la debida antelación en la Intranet y se soportará en los requisitos que señala la ley para la provisión de vacantes definitivas o temporales de cargos de carrera administrativa mediante la modalidad de encargos.

Si surtido el procedimiento por parte de la Subdirección de Gestión Humana no es posible cubrir las vacantes mediante el proceso de encargo, porque no se encuentra en la planta de carrera administrativa de la entidad, funcionario con el perfil requerido para desempeñar el cargo y que acredite los requisitos de ley, la Dirección General como nominador podrá realizar nombramientos provisionales con profesionales que cumplan el perfil requerido.

Traslados

Es otra forma de provisión definitiva de los empleos públicos, se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace “permutas” entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares. De acuerdo con lo señalado en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son los siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- El empleo del que es titular la persona a trasladar debe ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares, al empleo al que va a ser trasladado.
- Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

- El traslado se efectuará por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre y cuando el movimiento no cause perjuicio alguno al servicio de las diferentes unidades ejecutoras.
- Con el traslado se conservan los derechos de carrera y la antigüedad en el servicio.

Reubicación

En concordancia con lo señalado en el Decreto 648 de 2017:

Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación. 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. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.

Concurso de Méritos

Actualmente observando la normativa vigente, se está adelantando con la Comisión Nacional del Servicio Civil, el concurso de méritos de trescientos ochenta y nueve (389) cargos del nivel profesional.

Nombramiento Provisional

El nombramiento provisional procederá cuando no haya personal de carrera que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada, de conformidad con las reglas precitadas.

Evaluación

Las personas que se encuentren nombradas en carácter provisional en el Instituto Nacional de Vías -INVIAS-, serán evaluados a través de instrumentos diseñados por la entidad, siendo incluidos como parte integral de la Política Institucional y de Administración del Talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, evaluación del desempeño que no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el Artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, 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 esta ley; para la provisión temporal se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019.

Proyección y acompañamiento para el retiro o jubilación

En consideración de la normativa vigente, la entidad efectúa los análisis y seguimiento para establecer si por causas como retiro forzoso o jubilación se pueden generar vacantes de empleos durante la vigencia. Con el fin de realizar acompañamiento a los funcionarios en situación de prepensionados, el Instituto Nacional de Vías, desarrolló un Sistema de Estímulos, los cuales implementan a través de programas de bienestar social, los cuales incluyen actividades como:

1. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional (Capacitaciones, apoyo psicológico y de salud para lograr la adaptación al trabajo en casa a la población próxima a pensionarse y en general a todos los colaboradores de la entidad, Recomendaciones y chequeo sobre higiene postural en casa, Charlas transformando vidas).
2. Preparar a los funcionarios que se encuentran en situación de prepensionados para el retiro del servicio (Talleres de adaptación, potenciales de inversión, relaciones familiares y desarrollo personal en el ciclo vital).
3. Acompañamiento en las gestiones ante COLPENSIONES y asesoría de estas ante los Fondos Privados.
4. Retroalimentación acerca de los programas en que ha participado el funcionario al momento del retiro.

Estas situaciones de retiro del servicio (Decreto 1083 de 2015, TÍTULO 11, DEL RETIRO DEL SERVICIO, CAPÍTULO 1, Artículo 2.2.11.1.1), se proveerán a través del cumplimiento de cada requerimiento.

Responsabilidades

La Ley 909 de 2004 en su Artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos. Por lo anterior, la Subdirección de Gestión Humana es la responsable de esta tarea en el Instituto Nacional de Vías –INVIAS-.

Mediante el Decreto 1292 del 14 de octubre de 2021, se modifica la estructura del Instituto Nacional de Vías -INVIAS y en concordancia con el modelo de operación de la entidad, crea 10 dependencias nuevas entre ellas la Subdirección de Gestión Humana y asignando entre otras la función de *“Ejecutar los procedimientos de selección, ingreso, nómina y administración de talento humano, permanencia y retiro del personal de la Entidad”* y *“Definir los perfiles de los cargos de la planta de personal del INVIAS y elaborar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales”*.



INVIAS
INSTITUTO NACIONAL DE VIAS