



PLAN ANUAL DE VACANTES

BOGOTÁ, ENERO 2022

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE	3
4.	DEFINICIONES	4
5.	GENERALIDADES DEL PROCESO	5
6.	INFORMACIÓN PLANTA DE PERSONAL AND	5
6.1.	INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL	5
6.2.	ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA AND.....	6
6.3.	INFORMACIÓN EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A 01 DE ENERO DE 2022	8

1. INTRODUCCIÓN

La Corporación Agencia Nacional de Gobierno Digital - AND, en relación con la normatividad vigente y teniendo en cuenta las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, presenta el Plan Anual de Vacantes vigencia 2022 como instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la entidad, con el propósito de planificar la provisión de los empleos para dicha vigencia.

La AND, “es una entidad descentralizada indirecta constituida con el carácter de asociación civil, de participación pública y naturaleza privada, sin ánimo de lucro, con patrimonio propio, organizada bajo las leyes colombianas, dentro del marco de la Constitución Política y las normas de Ciencia y Tecnología en especial del Decreto Ley 393 de 1991 y regida por ellas, y por las regulaciones previstas para las Corporaciones en el Código Civil y por sus Estatutos”, por lo tanto, su régimen laboral es de carácter privado.

Por lo anterior, es pertinente aclarar, que aunque la Agencia Nacional Digital, no está regulada por la legislación referente a la carrera administrativa, en correlación con las acciones y actividades de las buenas prácticas, la entidad se acoge con lo estipulado en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual establece que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

Además, el PAV será el instrumento que permita contar con la información de la oferta de empleos para la generación de lineamientos, que racionalicen y optimicen los procesos de vinculación y el correspondiente presupuesto de los recursos asociados a la nómina. Adicionalmente, permitirá contar con información para la definición de iniciativas para el mejoramiento de la gestión del talento humano y la eficiencia organizacional de la Agencia.

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes (PAV) tiene por objetivo, diseñar y/o definir estrategias de planeación anual de la provisión del Talento Humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional necesaria para el desarrollo del objeto misional de la AND.

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes (PAV) se encuentra en concordancia con el Plan de Previsión de Talento Humano, este permite aplicar la planeación de la planta de personal para la presente vigencia en la Agencia Nacional Digital, a fin de atender las necesidades de personal en los procesos misionales y de apoyo de la Entidad.

4. DEFINICIONES

- a) **Noción de Empleo:** El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como *“el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”*.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, de acuerdo con los parámetros descritos en el artículo quinto del presente decreto salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén ordenados en la Constitución Política o en la ley.

- b) **Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones:** En el Capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran 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.
- ❖ **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.

5. GENERALIDADES DEL PROCESO

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. De acuerdo con lo anterior, en él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

La identificación del Plan Anual de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano.

De la planeación se logrará identificar con certeza el movimiento anual en la planta de personal y la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.

6. INFORMACIÓN PLANTA DE PERSONAL AND

6.1. INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Agencia Nacional Digital cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas, La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta global como, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1. Planta de personal por nivel jerárquico

PLANTA GLOBAL		
NIVEL DIRECTIVO		
Denominación del Cargo	Cantidad de empleos	Participación %
Director	1	6%
Subdirector	4	26%
NIVEL ASESOR		
Asesor	1	6%
NIVEL PROFESIONAL		
Profesional	9	56%
NIVEL ASISTENCIAL		
Asistente	1	6%
Total	16	100%

La planta de personal aprobada por la Junta Directiva en sesión Extraordinaria, mediante ACTA No. 002 del 24 de enero de 2018 (15 personas).

Modificaciones en la estructura de planta de personal, incorporando un cargo de nivel Asesor, dependiente de la Dirección y realizando un movimiento del cargo de Profesional de Procesos perteneciente a la Subdirección Administrativa y Financiera a la Dirección, cambiando su denominación a Profesional de Planeación.

La aprobación para la modificación de la planta de personal realizando la creación del nuevo cargo de Asesor adscrito a la Dirección, se realizó a través de la sesión extraordinaria no presencial de Junta Directiva No. 001 del 4 de marzo de 2019. En cuanto a la autorización del movimiento del cargo de Profesional de Procesos se solicitó ante la Junta Directiva No. 006 del 27 de noviembre de 2018, la cual quedó condicionada al concepto favorable del DAFP, el cual se obtuvo mediante el Oficio con radicado 20194000085701 del 18 de marzo de 2019.

Todas las vinculaciones de la Agencia Nacional Digital se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo.

Los empleos de la planta de la AND se clasifican por nivel jerárquico, tal como se muestran en la siguiente gráfica:



6.2. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA AND

La estructura de la planta de personal es la siguiente:

Tabla 2. Estructura de la planta de personal

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA	NIVEL
DIRECCIÓN		
1	Director	Directivo
1	Asesor	Asesor
1	Profesional de Planeación	Profesional
1	Asistente	Asistencial
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		
1	Subdirector	Directivo
1	Profesional de Tesorería	Profesional
1	Profesional de Contabilidad	Profesional
1	Apoyo Administrativo	Profesional
1	Apoyo Administrativo TI	Profesional
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO		
1	Subdirector	Directivo
SUBDIRECCIÓN JURÍDICA		
1	Subdirector	Directivo
1	Apoyo Jurídico	Profesional
SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS CIUDADANOS DIGITALES		
1	Subdirector	Directivo
1	Profesional Ingeniero TI	Profesional
1	Profesional de Proyectos	Profesional
1	Profesional de Seguridad	Profesional

En el siguiente cuadro, podemos observar el número de cargos provistos de la planta global:

PLANTA TOTAL AND			
PLANTA DIRECCIÓN			
No. CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	PROVISTOS	VACANTES
1	Director	1	0
1	Asesor	1	0
1	Profesional de Planeación	1	0
1	Asistente	1	0
4		4	0
PLANTA GLOBAL			
No. CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	PROVISTOS	VACANTES
1	Subdirector Administrativo y Financiero	1	0
1	Profesional de Tesorería	1	0
1	Profesional de Contabilidad	1	0
1	Apoyo Administrativo	1	0
1	Apoyo Administrativo TI	1	0

1	Subdirector de Desarrollo	1	0
1	Subdirector Jurídico	1	0
1	Apoyo Jurídico	1	0
1	Subdirector de Servicios Ciudadanos Digitales	1	0
1	Profesional Ingeniero TI	1	0
1	Profesional de Proyectos	1	0
1	Profesional de Seguridad	1	0
12		12	0



6.3. INFORMACIÓN EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A 01 DE ENERO DE 2022

El Grupo de Talento Humano tiene en sus funciones atender las necesidades que se presenten en las diferentes dependencias y la actualización de los perfiles y funciones de los cargos con el fin de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una de las dependencias estratégicas y misionales. Las principales estrategias a llevar a cabo para la provisión de vacantes se encuentran definidas en el procedimiento TH.PR.01 Selección, vinculación y desvinculación de personal.

Para la presente vigencia en la Agencia Nacional Digital, al 1 de enero de 2022 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los niveles de la planta global:

NIVEL	No. EMPLEOS PROVISTOS	No. EMPLEOS VACANTES
Directivo	5	0
Asesor	1	0
Profesional	9	0
Asistencial	1	0
Total	16	

Teniendo en cuenta lo anterior, se encuentra que la planta completa de la Agencia está completamente provista.