



Agencia  
Nacional Digital



---

# PLAN ANUAL DE VACANTES

---

BOGOTÁ, ENERO DE 2025

## 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
1.	INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL .....	5
2.	ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA AND .....	8
3.	INFORMACIÓN EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A 01 DE ENERO DE 2024 .....	11
7.	CONTROL DE CAMBIOS.....	11

## **1. INTRODUCCIÓN**

La Corporación Agencia Nacional de Gobierno Digital - AND, presenta el Plan Anual de Vacantes vigencia 2025 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 Plan Anual de Vacantes (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 Nacional Digital.

## **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, direccionando la gestión del talento como una estrategia organizacional necesaria para el desarrollo del objeto misional de la Agencia Nacional Digital 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

5. **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.

6. **Noción contrato de Trabajo:** El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato individual de trabajo indicando que es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

7. **Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones:** En el Libro 2, Reglamento del Sector, parte 2 Estructura del empleo, Capítulo 2 Funciones de los empleos según el nivel jerárquico art. 2.2.2.2.1. y siguientes 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.

1. **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.
2. **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.
3. **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, lespueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
4. **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.
5. **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.

## 8. GENERALIDADES DEL PROCESO

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.

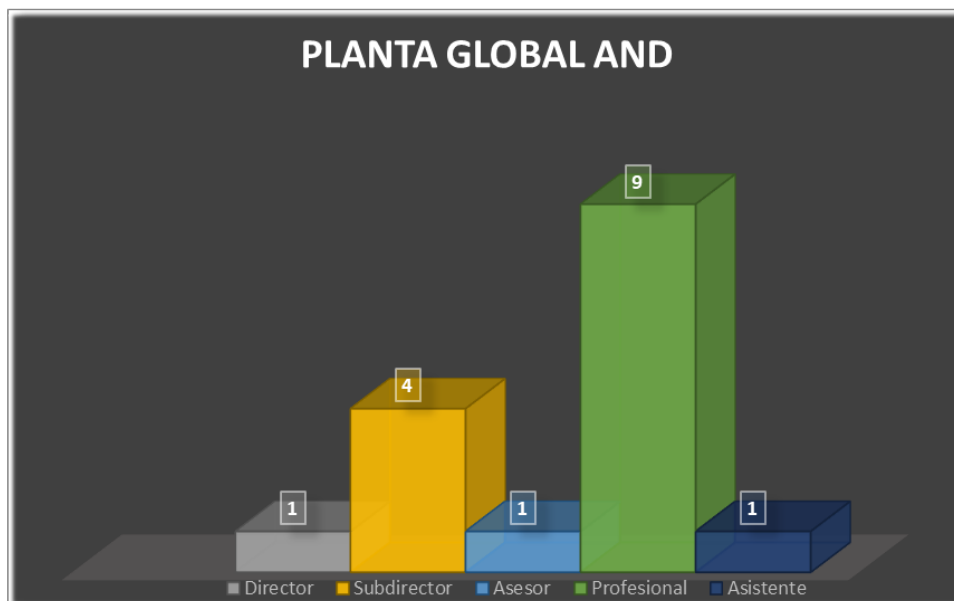
## 9. INFORMACIÓN PLANTA DE PERSONAL AND

### 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 se describe 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	6.25%
Subdirector	4	25%
NIVEL ASESOR		
Asesor	1	6.25%
NIVEL PROFESIONAL		
Profesional	9	56.25%
NIVEL ASISTENCIAL		
Asistente	1	6.25%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

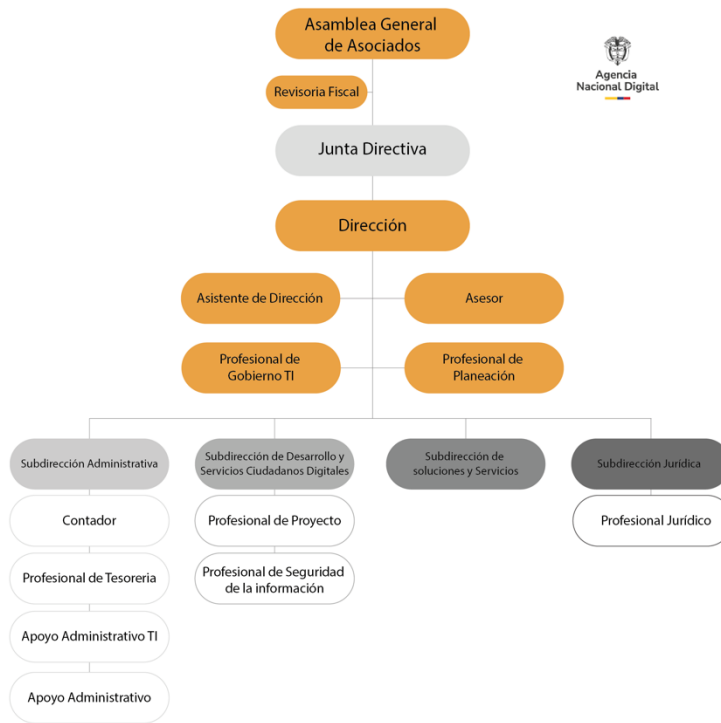


La Junta Directiva de la Corporación Agencia Nacional de Gobierno Digital, mediante acta de Junta No. 001 del 16 de enero de 2018, realizó la vinculación de la Representante Legal y directora de la AND.

Así mismo, la planta de personal fue aprobada por la Junta Directiva en sesión extraordinaria, mediante acta No. 002 del 24 de enero de 2018 (15 cargos), no obstante, se encuentran 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.

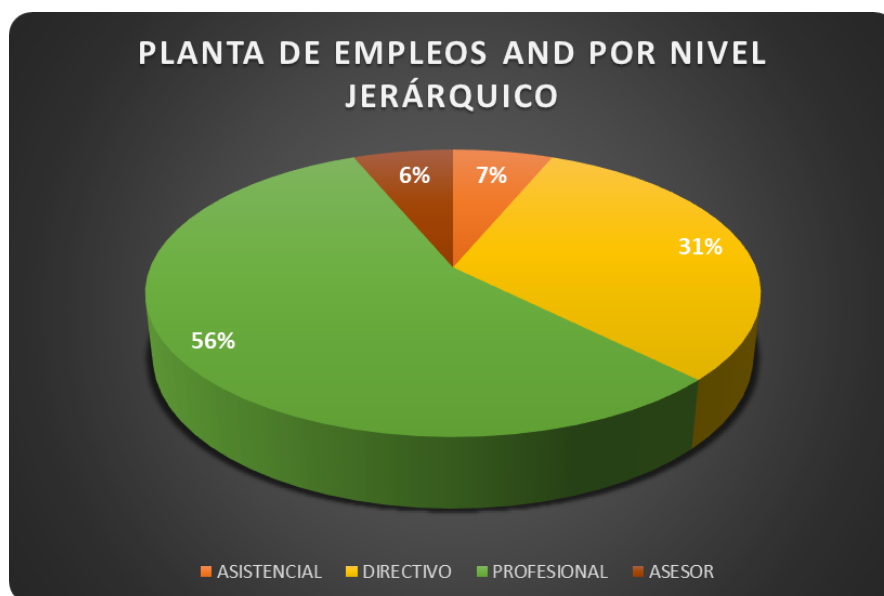
La aprobación para la creación del cargo de Asesor adscrito a la Dirección se realizó a través de la sesión extraordinaria no presencial de Junta Directiva No. 001 del 4 de marzo de 2019. En cuanto a la autorización del movimiento del cargo de Profesional de Procesos se solicitó ante la Junta Directiva 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.

En sesión extraordinaria no presencial No. 30 del 29 de marzo de 2023 la Junta Directiva aprobó la actualización del organigrama y unificar las subdirecciones de Servicios Ciudadanos Digitales y de Desarrollo, en el entendido de que las actividades que cada una de ellas desarrolla son de la misma naturaleza técnica, metodológica y administrativa, en tal sentido se pueden armonizar, optimizar e integrar en procura de economías de escala y resultados de mayor eficiencia; y la redefinición de la Subdirección complementaria por una denominada Subdirección de Soluciones y Servicios, que será la encargada de liderar los procesos de Arquitectura de Soluciones, su comercialización y la definición de las mejores prácticas de la industria (PMO). Como también la implementación de tecnologías emergentes. Teniendo en cuenta lo anterior, la planta de personal actualmente está conformada por 16 cargos, tal como se describe a continuación:



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

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



El Manual de Competencias y Funciones laborales (MFCL) ha tenido las siguientes actualizaciones:

REVISION N°	FECHA	MODIFICACION AL MAFCL
1	27/02/2019	Emision del documento
2	21/03/2019	Inclusion del Perfil del Cargo Asesor de Direccion y actualizacion de funciones
3	20/08/2019	Cambio en la denominacion del cargo Profesional de Procesos, pasando a Profesional de Planeacion, dependiente de la direccion. Inclusion de la funcion "Contribuir en la estructuracion e implementacion del proceso de seguimiento, medicion, evaluacion y control, incorporando en este los componentes de la politica de Control Interno del Modelo de Planeacion y Gestion
4	9/12/2021	Actualizacion de Competencias comportamentales y funcionales según el decreto 815 del 2018 y actualizacion experiencia de perfil del Subdirector Administrativo y Financiero y Juridico. Actualizacion de la Ilustracion de la planta de personal
5	17/07/2023	Actualizacion del organigrama con base en lo apronado en la sesion extraordinaria no presencial N°30 del 29 de marzo de 2023 de la junta directiva, en cuanto a la integracion de la subdirecciones de desarrollo y servicios ciudadanos digitales y la creacion de la Subdireccion de Soluciones y Servicios
6	15/02/2024	Que, con el anumo de dar respuesta a la dinamica de gestion de la AND, las areas encargadas de la planeacion para la gestion del talento humano, consideran necesario actualizar y ajustar el manual de funciones y de competencias laborales de los cargos de la entidad, en los diferentes niveles jerarquicos detallando en ellos unas funciones esenciales que contribuyan en la estructuracion e implementacion de los requerimientos de los procesos relacionados con cada cargo, en el marco de la implementacion del sistema de gestion utilizado en la Agencia Nacional Digital de manera que respondan a la logica del modelo de operacion establecido por la entidad a traves de su sistema integrado de gestion.

## 2. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DIGITAL

La estructura de la planta de personal de la Agencia Nacional Digital está conformada de la siguiente:

Tabla 2. Estructura de la planta de personal

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA	NIVEL
<b>DIRECCIÓN</b>		
1	Director	Directivo
1	Asesor	Asesor
1	Profesional de Planeación	Profesional
1	Asistente	Técnico
<b>SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>		
1	Subdirector	Directivo
1	Profesional de Tesorería	Profesional
1	Profesional de Contabilidad	Profesional
1	Apoyo Administrativo	Profesional



1	Apoyo Administrativo TI	Profesional
<b>SUBDIRECCIÓN DE SOLUCIONES Y SERVICIOS</b>		
1	Subdirector	Directivo
<b>SUBDIRECCIÓN JURÍDICA</b>		
1	Subdirector	Directivo
1	Profesional Jurídico	Profesional
<b>SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y SERVICIOS CIUDADANOS DIGITALES</b>		
1	Subdirector	Directivo
1	Profesional de Tecnología de Información	Profesional
1	Profesional de Proyectos	Profesional
1	Profesional de Seguridad de la Información	Profesional

A continuación, se detalla el número de cargos provistos de la planta global de la Agencia Nacional Digital:

<b>PLANTA TOTAL AGENCIA NACIONAL DIGITAL</b>			
<b>No. CARGOS</b>	<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>PROVISTOS</b>	<b>VACANTES</b>
1	Director	1	0
1	Asesor	1	0
1	Profesional de Planeación	1	0
1	Asistente	1	0
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 y Servicios Ciudadanos Digitales	1	0

1	Subdirector Jurídico	1	0
1	Profesional Jurídico	1	0
1	Subdirector de Soluciones y Servicios	1	0
1	Profesional de Seguridad de la Información	1	0
1	Profesional de Proyectos	1	0
1	Profesional de Tecnología de Información	1	0
<b>16</b>	<b>TOTAL CARGOS PROVISTOS &amp; VACANTES</b>	<b>16</b>	<b>0</b>



A la fecha de publicación del Plan Anual de Vacantes de la Agencia Nacional Digital, se identifica que se cuenta con 16 empleos provistos de la capacidad de la planta de personal.

### 3. INFORMACIÓN EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A 01 DE ENERO DE 2025

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