

# Plan anual de vacantes y provisión de empleos vigencia 2024

**Dirección Administrativa y Financiera  
Grupo Interno de Trabajo de Gestión de  
Talento Humano**

**Enero de 2024**

## Tabla de contenido

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
1. OBJETIVO .....	3
2. PROPÓSITO.....	3
3. MARCO NORMATIVO .....	3
4. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL .....	4
5. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	5
6. REPORTE DE EMPLEOS VACANTES CON CORTE 31 DE DICIEMBRE DE 2023. ....	6
7. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS .....	6
8. PROVISIÓN DE EMPLEOS .....	8
9. INDICADOR .....	9

## Introducción

En cumplimiento de lo establecido en el numeral 2) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, que señala 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”*, se formula el presente Plan de Vacantes en la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia.

Este plan se desarrollará conforme a los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

La Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia, fue creada mediante Decreto No. 4152 del 03 de noviembre de 2011 como una Unidad Administrativa Especial, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio propio, adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Mediante Decreto No. 4884 del 22 de diciembre de 2011, se estableció la planta de personal de la Entidad, Decreto que fue aclarado mediante el Decreto No. 0668 del 29 de marzo de 2012, quedando un total de 66 cargos.

Posteriormente mediante Decreto No. 2114 del 27 de septiembre de 2013, se adicionaron unos cargos a la planta, quedando una cantidad definitiva de cargos de 83, planta que se mantiene a la fecha.

## 1. Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

## 2. Propósito

Proveer para la vigencia 2024 los empleos vacantes, a través del concurso de méritos y demás mecanismos de vinculación que permitan desarrollar de manera eficiente el objeto de la Agencia.

## 3. Marco normativo

- A. Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- B. 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"*. Artículo 15, numeral 2, literal b.
- C. Ley 1474 de 2011, *"Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."* Artículo 74.
- D. 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"*
- E. Decreto No. 4152 del 3 de noviembre de 2011 *"Por el cual se escinden unas funciones de la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional – Acción Social y se crea la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia"*.
- F. Decreto No. 4884 del 22 de diciembre de 2011 *"Por medio del cual se establece la planta de personal de la Unidad Administrativa Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia y se dictan otras disposiciones"*.
- G. Decreto No. 0668 del 29 de marzo de 2012 *"Por el cual se aclara el artículo 1° del Decreto 4884 de 2011, que establece la planta de personal de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC –Colombia"*
- H. Decreto No. 2114 del 27 de septiembre de 2013 *"Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia"*.
- I. Decreto 1083 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública"*.

- J. Decreto 612 de 2018, “Por el cual se establecen las directrices generales para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- K. Decreto 815 de 2018, “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- L. Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.

#### 4. Análisis de la planta actual

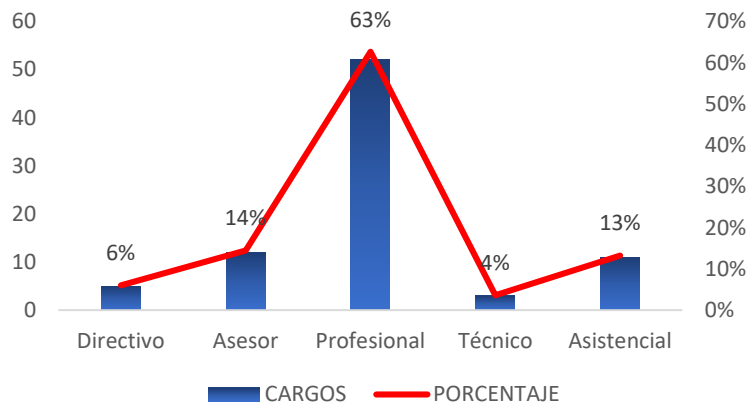
La planta de personal de la Agencia está conformada con un total de ochenta y tres (83) empleos, actualmente veintitrés (23) empleos de libre nombramiento y remoción y sesenta (60) empleos de carrera administrativa, los cuales se encuentran caracterizados así:

**Tabla 1.** Planta de personal APC Colombia

NIVEL	CARGOS	PORCENTAJE
Directivo	5	6%
Asesor	12	14%
Profesional	52	63%
Técnico	3	4%
Asistencial	11	13%
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>

Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 1.** Distribución de planta de personal APC Colombia



Fuente. Elaboración propia

A continuación, el cuadro muestra la Planta de Personal a corte 31 de diciembre de 2023, distribuida conforme al tipo de vinculación y nivel jerárquico:

**Tabla 2.** Planta de personal APC Colombia corte 31 de diciembre 2023

CARRERA ADMINISTRATIVA		ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
Nivel	Profesional	17	16	18	0	51
	Técnico	1	0	2	0	3
	Asistencial	0	3	4	0	7
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		ENCARGO	NOMBRADO		VACANTE	TOTAL
Nivel	Directivo	0	5		0	5
	Asesor	0	10		2	12
	Profesional	0	1		0	1
	Técnico	0	0		0	0
	Asistencial	0	4		0	4

Fuente. Elaboración propia

## 5. Seguimiento de la planta de personal

El Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- ✓ **Sistema de información SARA:** El Grupo interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano cuenta con un sistema de información denominado SARA, en donde se encuentran registrados los ochenta y tres (83) empleos de la planta global de personal de APC Colombia, y en el cual se ingresan las situaciones administrativas de cada servidor público.
- ✓ **Base de datos:** El Grupo interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano cuenta con una base de datos con información detallada del servidor, en donde se identifica tipo de vinculación, nivel, código y grado, empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos, datos personales, laborales y de emergencia. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, retiró, movimiento o novedad de servidores dentro de la planta de personal.

Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con las políticas de bienestar y capacitación, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral por necesidad del servicio, así como los reportes que se deben realizar a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## 6. Reporte de empleos vacantes con corte 31 de diciembre de 2023.

La Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia, al 30 de diciembre de 2023, tienen los siguientes empleos vacantes:

Tabla 3. Empleos vacantes con corte 31 de diciembre 2023

TIPO DE VACANTE	CANTIDAD
Temporales – Carrera Administrativa	0
Definitivas – Carrera Administrativa	0
Libre Nombramiento y Remoción	2
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>

Fuente. Elaboración propia

### Empleos vacantes definitivos de Carrera Administrativa (Por nivel) a corte 31 de diciembre de 2023:

Tabla 4. Empleos vacantes definitivas de Carrera Administrativa con corte 31 de diciembre 2023

ESTADO DE PROVISIÓN	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	CANTIDAD DE EMPLEOS
En provisionalidad	9	2	1	12
No provisto	0	0	0	0
Provisto en encargo	9	1	0	10
<b>TOTALES</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>22</b>

Fuente. Elaboración propia

### Empleos vacantes definitivos de Carrera Administrativa a proveer mediante concurso de la CNSC (Por nivel), de acuerdo a apropiación presupuestal para la vigencia 2024:

Tabla 5. Empleos de Carrera Administrativa a proveer

ESTADO DE PROVISIÓN	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	CANTIDAD DE EMPLEOS
En provisionalidad	2	0	1	3
No provisto	0	0	0	0
Provisto en encargo	5	0	0	5
<b>TOTALES</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

Fuente. Elaboración propia

## 7. Plan anual de previsión de empleos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 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.

De conformidad con el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, el Plan Previsión de Recursos Humanos debe integrarse al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia, apropió algunos recursos de acuerdo a su capacidad financiera, para cubrir y financiar el desarrollo de un concurso de méritos para proveer algunas de las vacantes definitivas de los empleos de carrera en la Entidad, se reitera, de acuerdo a disponibilidad presupuestal para la vigencia 2024.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales, mediante Acuerdo No. 0260 del 03 de septiembre de 2020, convocó a proceso de selección en las modalidades de ascenso y abierto, para proveer de manera definitiva ocho (8) cargos vacantes en la modalidad de ascenso y veinte (20) cargos vacantes en la modalidad abierto, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia, que se identificó como "Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1423 de 2020".

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, mediante oficio No. 2022RS080655 del 04 de agosto de 2022, comunicó a la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia, la Listas de Elegibles.

Cuando se aperture nuevo concurso de méritos se disminuirá en gran medida el porcentaje de provisionales y encargo que se encuentran vinculados a la planta de personal.

Mientras se surte el proceso de selección, se utilizarán las figuras de provisión transitoria del empleo en cumplimiento de lo contemplado en el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015:

*“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”.*

Para la vigencia 2024, se proveerán transitoriamente las vacantes definitivas o temporales que surjan de los empleos de carrera administrativa, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, una vez agotado el estudio de derechos preferenciales establecido en el procedimiento de encargo, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019.

En relación con los empleos de libre nombramiento y remoción, los mismos se proveerán mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. (Artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015).



## 8. Provisión de empleos

Las vacantes definitivas de los empleos temporales serán provistas siguiendo el orden señalado en el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya, así:

1. Con las listas de elegibles que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer que remita la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC.
2. En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos con vacancias se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia, que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño.
3. En caso de ausencia de personal de carrera, se adelantará con las personas seleccionadas mediante un proceso que garantice la libre concurrencia.

A continuación, el cuadro muestra la distribución de los posibles empleos que se ofertaran por medio de concurso de méritos, todos ellos corresponden a vacantes definitivas que se encuentran a corte al 31 de diciembre de 2023 y frente a los cuales se cuenta con disponibilidad presupuestal:

**Tabla 6. Empleos de Carrera Administrativa a proveer**

VACANTES A OFERTAR EN EL CONCURSO DE MÉRITOS CNSC	
NIVEL	VACANTES
Profesional	7
Técnico	0
Asistencial	1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

Fuente. Elaboración propia

### Posibles Empleos vacantes por retiro como consecuencia del reconocimiento de pensión de vejez

El artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el artículo 2.2.11.1.1. del Decreto 1083 de 2015, señala las causales de retiro del servicio de los funcionarios que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, dentro de los cuales se encuentra el *“Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez”*.

Al respecto, es pertinente detallar la situación de los servidores de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia, en el sentido de exponer quienes ya cuentan con uno de los dos requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez:

**Tabla 6.** Servidores públicos con requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez.

NIVEL	HOMBRES	MUJERES
Directivo	0	0
Asesor	1	1
Profesional	3	3
Técnico	0	0
Asistencial	1	1
Total	5	5

Fuente. Elaboración propia

## 9. 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.

$$Cumplimento = \frac{\text{Total de actividades planeadas}}{\text{Total de actividades ejecutadas}}$$

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