

# **PLAN ANUAL DE VACANTES**

## **2024**

**SECRETARÍA GENERAL**  
**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA**  
**Grupo interno de trabajo de Talento Humano**

**Bogotá D.C.**  
**2024**

## Contenido

Contenido.....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	6
3. MARCO ESTRATÉGICO.....	7
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	7
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
4. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL.....	8
b. Metodología para la Provisión.....	10
4.1 PROVISION A CORTO PLAZO DE LAS VACANTES DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	10
4.2 PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	11
4.3 PROVISIÓN TEMPORAL DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	11

## 1. INTRODUCCIÓN

Dentro de las herramientas de gestión del talento humano se encuentra técnicamente establecido el Plan Anual de Vacantes, concebido como una herramienta de medición que permite conocer cuántos empleos de carrera administrativa se encuentran disponibles y cuales en procesos de selección meritocrática. Esta información facilita la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos empleos e incidir en la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Así mismo, y en concordancia con lo estipulado en la Ley 909 de 2004, se presenta el informe del Plan Anual de Vacantes 2023 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, este informe, pretende además de dar cumplimiento a la norma, contribuir en el proceso de talento humano de la Entidad presentando las cifras del total de vacantes definitivas de carrera administrativa por nivel jerárquico.

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que ayuda a identificar la provisión del talento humano y las necesidades de la planta de personal de la entidad. Dicha identificación, se hace necesaria teniendo en cuenta que a través de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se garantiza los objetivos y propósitos del Ministerio. Por lo anterior, a medida que se definen las necesidades y provisión de los empleos, se puede realizar un ejercicio de planeación que acompañe las mejores decisiones en la ejecución del talento humano y recurso presupuestal.

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información sobre empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, y la gestión que realizará la entidad para determinar su provisión, garantizando la adecuada prestación del servicio, para lo cual se deberá contar con la previa disponibilidad presupuestal; así mismo permite contar con la información de la oferta de empleos de la entidad que puede hacer parte de la oferta pública de empleos de carrera administrativa – OPEC.

La actualización de la información contenida en el presente plan será realizada en la medida que se vayan ocupando las vacantes o se presenten nuevas vacantes, a través de la base de datos de planta de personal, administrada por la Subdirección Administrativa – Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

La información registrada en el presente plan anual de vacantes corresponde a los empleos vacantes con corte a 31 de diciembre de 2023, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así como del tipo de situación administrativa en los que se encuentran.

Para comprender el Plan Anual de Vacantes, se enuncian los conceptos básicos que giran en torno a la clasificación o el nivel jerárquico de los empleos de acuerdo con:

**Empleo Público:** Conforme lo define el artículo 19 de la Ley 909 de 2004 es el núcleo básico de la estructura de la función pública y corresponde al 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.

**Niveles jerárquicos de los empleos:** Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

**Nivel Directivo:** Artículo 2.2.2.2.1 *“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:** Artículo 2.2.2.2.2 *“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:** Artículo 2.2.2.2.3 *“Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, 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 y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales”.*

**Nivel Técnico:** Artículo 2.2.2.2.4 *“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:** Artículo 2.2.2.2.5 *“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”.*

**Vacancia Definitiva:** Artículo 2.2.5.2.1 El empleo queda vacante definitivamente en los siguientes casos:

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:** Así mismo, el artículo 2.2.5.2.2, El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

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.

Por otra parte, el artículo 27 de la Ley 909 de 2004, define la carrera administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

El Departamento Administrativo de la Función Pública define a la planta de personal, como el conjunto de cargos creados para cumplir con los objetivos y funciones de la entidad o con actividades que hacen parte del giro ordinario y cuya duración permanece en el tiempo, compuesta por los cargos de Carrera Administrativa y Libre nombramiento y Remoción.

## 2. MARCO NORMATIVO

Las principales normas en las que se fundamenta el plan anual de vacantes del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, es entre otras las siguientes:

**Ley 909 de 2004:** Literal b) artículo 15, el cual prescribe *“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 de 2012:** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe *“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 Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”*

**Decreto 1083 de 2015:** Artículo 2.2.5.3.1 *Provisión de las vacancias definitivas; Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales; Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera; Artículo 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción; Artículo 2.2.6.3 Convocatorias; Artículo 2.2.6.34 Registro de los empleos vacantes de manera definitiva; Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.*

**Ley 1960 de 2019:** Artículo 1; Artículo 2; Artículo 29. Concursos.

**Decreto 1985 de 2013** “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y se determinan las funciones de sus dependencias”

### 3. MARCO ESTRATÉGICO

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar las vacantes de la planta de personal del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, con el fin de proveerlas a corto plazo de acuerdo con la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal.

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Planear la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal de la planta de personal de la entidad.
- b) Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal de la planta de personal de la entidad.
- c) Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la entidad.
- d) Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

En concordancia con lo antes señalado, la Subdirección Administrativa a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano debe garantizar el suministro de la información sobre el comportamiento de la planta de personal de la Entidad, para efectos de que la misma sea un insumo que permita la toma de decisiones por parte de la alta dirección.

## 4. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL

Al 31 de diciembre de 2023, la planta de personal del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se encuentra compuesta por 293 empleos, 48 empleos de libre nombramiento y remoción y 245 empleos de carrera administrativa, distribuida por niveles así:

NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Directivo	-	17
Asesor	2	16
Profesional	140	10
Técnico	36	2
Asistencial	67	3
<b>Empleos</b>	<b>245</b>	<b>48</b>
<b>Total Planta</b>	<b>293</b>	

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Subdirección Administrativa

La composición material de la planta de personal se encuentra en una proporcionalidad racional al número de dependencias y en relación con el Modelo Operativo por Procesos, en tanto cuenta con 17 directivos que lideran los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de control de la entidad; se cuenta con 18 empleos del Nivel Asesor como soporte estratégico a las dependencias de la entidad; 150 del nivel profesional, siendo el de mayor número y en total coherencia con la cantidad de roles que deben desarrollar la función administrativa de la entidad, con perfiles que implican la tenencia de conocimientos, saberes y experticias adecuadas para el nivel de complejidad de los procesos y procedimientos; para el nivel técnico se cuenta con 38 empleos que brindan soporte técnico y tecnológico a todas las dependencias de la entidad en total proporcionalidad; y finalmente 70 empleos del nivel asistencial, los cuales se distribuyen a lo largo de las áreas y tienen la vocación de brindar asistencia, acompañamiento y colaboración en las funciones básicas, repetitivas y transversales a todas las dependencias.

### a. Vacantes Definitivas de Carrera Administrativa a 31 de Diciembre De 2023

De los 245 empleos de carrera administrativa, 173 empleos se encuentran en vacancia definitiva.

Es de aclarar que, para los efectos del Plan Anual de Vacantes, se considera que un empleo se encuentra en vacancia definitiva en los eventos de no estar provisto bajo ninguna modalidad o que se encuentre provisto mediante encargo o nombramiento provisional.

En el anterior sentido las vacantes de la planta de personal se discriminan así:

<b>VACANTES DEFINITIVAS CARRERA ADMINISTRATIVA</b>				
<b>NIVEL</b>	<b>SIN PROVEER</b>	<b>PROVISTO POR ENCARGO</b>	<b>PROVISTO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL</b>	<b>TOTAL VACANTES DEFINITIVAS</b>
Asesor	-	1	-	1
Profesional	15	24	67	106
Técnico	3	3	18	24
Asistencial	-	8	34	42
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>119</b>	<b>173</b>
<b>TOTAL VACANTES DEFINITIVAS</b>				<b>173</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Subdirección Administrativa

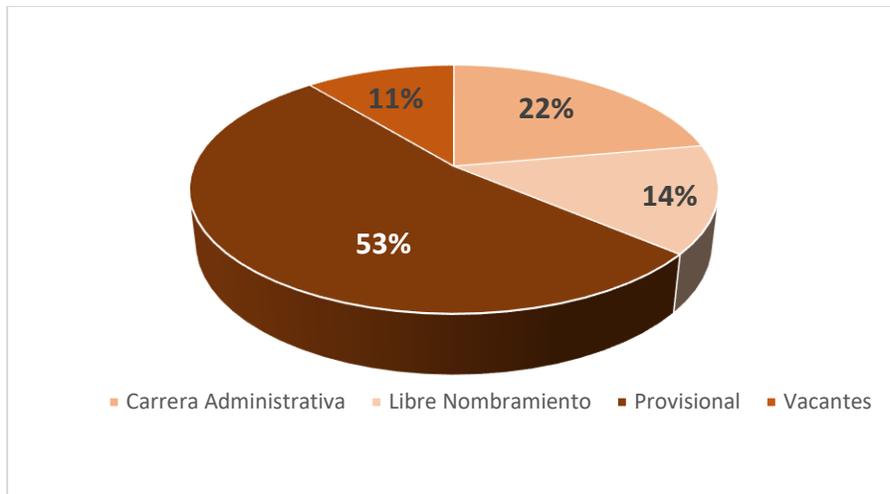
<b>SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA</b>										
<b>NIVEL</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PROPIEDAD</b>	<b>SIN PROVEER</b>		<b>PROVISTO POR ENCARGO</b>		<b>PROVISTO POR NOMBRAMIENTO PROVISIONAL</b>		<b>EMPLEOS VACANTES</b>	
			<b>VD</b>	<b>VT</b>	<b>VD</b>	<b>VT</b>	<b>VD</b>	<b>VT</b>	<b>VD</b>	<b>VT</b>
Asesor	2	1	/	/	1	/	/	/	/	/
Profesional	140	10	15	5	24	5	67	14	<b>15</b>	<b>5</b>
Técnico	36	4	3	/	3	3	18	5	<b>3</b>	/
Asistencial	67	4	/	1	8	3	34	17	/	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>119</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>6</b>
<b>EMPLEOS VACANTES A PROVEER CARRERA ADMINISTRATIVA</b>									<b>24</b>	
<b>PLANTA CARRERA ADMINISTRATIVA OCUPADA</b>									<b>221</b>	
<b>PLANTA LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION</b>									<b>48</b>	
<b>PLANTA TOTAL</b>									<b>293</b>	

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Subdirección Administrativa

<b>VACANTES SIN PROVEER A 31 DE DICIEMBRE DE 2023</b>			
<b>NIVEL</b>	<b>VACANTES CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	<b>VACANTES LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION</b>	<b>TOTAL VACANTES POR PROVEER</b>
Directivo□	-□	1□	1□
Asesor□	-□	1□	1□
Profesional□	20□	5□	25□
Técnico□	3□	1□	4□
Asistencial□	1□	-□	1□
<b>TOTAL□</b>	<b>24□</b>	<b>8□</b>	<b>32</b>

### Distribución de empleos por tipo de vinculación

Carrera Administrativa	Libre Nombramiento	Provisional	Vacantes	Total general
65	41	155	32	293
22%	14%	53%	11%	100%



#### a. Metodología para la Provisión

La Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Subdirección Administrativa, informará a la administración sobre los empleos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, y se llevará dicha información en una base de datos creada para este propósito.

#### 4.1 PROVISION A CORTO PLAZO DE LAS VACANTES DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La provisión de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto No. 1083 de 2015, Ley 1960 de 2019 y demás normatividad vigente.

Por otro lado, se adelantarán procesos de encargo para garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa teniendo en cuenta el documento estratégico del Sistema Integrado de Gestión de la entidad, DE-GTH-02 versión 5 "Política para la evaluación de mejor derecho para provisión transitoria de empleos mediante encargos" de fecha 23 de septiembre de 2019 y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión mediante encargo, los empleos serán provistos a través de nombramientos en provisionalidad.

## 4.2 PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Es importante mencionar que la provisión de los empleos vacantes en forma definitiva se realizará de la siguiente manera:

1. Concurso de Méritos – Comisión Nacional del servicio Civil.
2. Mediante la figura del encargo con empleados de carrera del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño.
3. Nombramiento provisional previo cumplimiento de requisitos.

El concurso de méritos será adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004, para lo cual se tendrá en cuenta los recursos asignados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

## 4.3 PROVISIÓN TEMPORAL DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Las vacantes temporales serán provistas siguiendo el siguiente orden:

1. Mediante la figura del encargo con empleados de carrera del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño.
2. Nombramiento provisional previo cumplimiento de requisitos.

**YENY VIVIANA GAMBOA MARTÍNEZ**

**Coordinadora del Grupo de Trabajo de Talento Humano**

**Enero de 2024**

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción</b>
01	31/01/2024	Creación del plan 2024