

Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional – INFOTEP



Plan Anual de Vacante

TALENO HUMANO

2026

INTRODUCCION

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, 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.

El artículo 14, literal d) de la Ley 909 de 2004, 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”.

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 y 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 para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos; así como para la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, a fin de que las entidades públicas puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Institución, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan de Desarrollo Institucional, propuesto por el Rector para la vigencia 2022 – 2026.

MARCO NORMATIVO

Las principales normas en las que se fundamenta el plan de vacantes, para los empleados del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional, de San Juan del Cesar, La Guajira, es entre otras las siguientes:

- **Ley 909 de 2004:** Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que 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 en el literal c) del artículo 3º. 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”.
- Decreto 2308 del 13 de octubre de 1994: “Por el cual se aprueba el acuerdo No.015 de julio 15 de 1994, expedido por el Consejo Directivo del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar, La Guajira, sobre de la planta de personal docente.”
- Decreto 1523 del 19 de julio de 2013, “Por medio del cual se aprueba la modificación dela planta de personal global del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar, La Guajira, y se dictan otras disposiciones ”
- **Decreto 1083 del 2015**

“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”.

“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”.*

“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 competencias 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”.*

OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional, INFOTEP de San Juan del Cesar, La Guajira, para planificar oportunamente y eficazmente de las vacancia temporal o definitiva en la vigencia siguiente o inmediata generada durante la vigencia del 2026 para garantizar la continuidad del servicio educativo técnico y administrativo de la Institución.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ *Identificar las vacantes previstas por retiro, jubilación, renuncia, fallecimiento o creación de nuevos cargos de la planta global.*
- ✓ *Establecer los mecanismos con la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión y tiempo estipulado de las vacantes ofertadas en el concurso de Merito.*
- ✓ *Optimizar la movilidad interna y la disponibilidad presupuestal.*
- ✓ *Actualiza la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.*
- ✓ *Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.*
- ✓ *Reducir el riesgo de interrupción en los procesos misionales de la institución.*

MISION

Gestionar políticas, planes, programas y acciones en la administración del Talento Humano fundados en el mérito, rendimiento, honestidad, transparencia y capacidad, para el desarrollo de las funciones de todos los servidores públicos del INFOTEP, entregando herramientas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colombianos y de esta forma aportemos al fin de la misión de este ente ministerial.

VISION

La Gestión del Talento Humano estará 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 y basada en una política de felicidad, contribuyendo a los objetivos institucionales del Infotep de San Juan del Cesar, La Guajira.



ALCANCE

Este Plan junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, permiten la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y específicamente para la siguiente vigencia, del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, Infotep de San Juan del Cesar, La Guajira, en cuanto a:

✓ *Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.*

✓ *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.*

DEFINICIONES

• **Carrera Administrativa:** Es 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. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).

• **Empleo público:** Es 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. (artículo 19 Ley 909 de 2004).

• **Encargo:** Es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera que, si cumplen con los requisitos, el nominador que los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

• **FURAG:** El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.

• **Matriz GETH:** Matriz de gestión estratégica de talento humano.

• **Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.



• **Nombramiento Ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

• **Nombramiento Provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

• **Vacante Definitiva:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

• **Vacante Temporal:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, y otras).

• **Nombramiento en periodo de prueba:** La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en periodo de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

• **Selección:** Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer por encargo o nombramiento en provisional, según el tipo de empleo a desempeñar, Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente.

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 la ley 909 de 2004 y otras disposiciones legales en Colombia.

• **Permanencia:** La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

a) Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

c) *Evaluación. El empleado público de carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional.*

d) *Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.*

• **Retiro:** *El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la Ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado. Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto administrativo motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.*

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales. Pensión de Jubilación y 70 años de Edad de retiro forzoso. Para anticiparse a estas situaciones, El Instituto se encuentra realizando análisis a las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global y ejecutando el programa de los pre pensionados.

Para los procesos de provisión y vinculación contamos con dos mecanismos, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC los cuales son los responsables del concurso de mérito; y la provisión temporal establecida de conformidad con el Decreto 1083 del 2015.

En la vigencia del 2025 se desvincularon 6 funcionarios: 3 por reconocimiento de pensión de vejez y de invalidez, un por muerte del funcionario y 2 por renuncia del cargo irrevocable.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento se encuentran cuatro (04) funcionarios que sean incluido en la nómina de pensionados, siete (07) en edad de retiro forzoso y se identificaron treinta y seis (36) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

Hombres: Dieciocho (14) hombres entre la edad de 59 y 69 años

Mujeres: Diecinueve (17) mujeres entre la edad de 55 y 67 años

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La Planta global de personal del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional está conformado 81 (OCHENTA Y UNO) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

EMPLEOS POR NIVELES DEL INFOTEP – SAN JUAN DEL CESAR, LA GUAJIRA						
NIVELES	PLANTA GLOBAL	CARRERA	CARRERA ENCARGADA	LNJR	PROVISIONALES	PERIODO DE PRUEBA
Directivo	3	0	1	2	0	0
Asesor	1	0	0	1	0	0
Profesional	53	34	2	0	17	0
Técnico	4	2	1	0	1	0
Asistencial	20	10	0	0	10	0
TOTAL	81					

Para la vigencia 2026, se proveerán transitoriamente los cargos en vacancia definitiva o temporal mediante la figura de provisionalidad y encargo con servidores públicos de carrera del Infotep de San Juan del Cesar, la Guajira, que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño.

La Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, frente a los procesos de encargos señala que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados si acreditan, entre otros los requisitos para su ejercicio, tal y como se relaciona en el Artículo 24, el cual indica:

“Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, 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.

Ocupación de la Planta global del Personal del INFOTEP a 31 de diciembre del 2025:

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS	EMPLEOS PROVISTOS	EMPLEOS VACANTES
Directivo	3	3	0
Asesor	1	1	0
Profesional	53	36	17
Técnico	4	2	2
Asistencial	20	10	10
TOTAL	81	58	23

Ocupación de empleos por niveles del Infotep
Fuente: Talento Humano – Infotep

NIVELES DE EMPLEOS. De acuerdo con la naturaleza de las funciones, los requisitos y las competencias para su ejercicio, los empleos en la Universidad pertenecerán a los siguientes niveles:

1. **Directivo:** Corresponde a los empleos a los cuales se asignan funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos de la Institución.
2. **Asesor:** Agrupa tanto los empleos cuyas tareas consisten en asistir y aconsejar directamente a los funcionarios que encabezan los organismos principales de la administración.
3. **Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución o aplicación de los conocimientos propios de una carrera profesional regulada por la ley, y aquellos que, según su complejidad y competencia, les pueda corresponder funciones de dirección, coordinación y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
4. **Técnico:** Son los empleos cuyas funciones exigen la aplicación de los procedimientos y recursos indispensables para ejercer una ciencia o un arte.
5. **Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de orden administrativo y las que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Tablas de Decretos de Modificaciones de la planta de personal del INFOTEP.

No. De Decreto y fecha de expedición	Creación de Empleos		
	Docente medio tiempo	Docente tiempo completo	Administrativo
Decreto 2308 del 13 de octubre de 1994	15	12	
Decreto 1523 del 19 de julio de 2013	1	9	44
TOTAL			81

Fuente: Talento Humano – Infotep

El Plan Anual de Vacantes Determinar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos que actualmente se encuentran vacantes, para que así, las dependencias que conforman el Infotep, San Juan del Cesar, La Guajira cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones garantizando una mejora continua en su gestión.

Así las cosas, el Plan Anual de Vacantes del Infotep, es la herramienta que busca hacer una identificación del estado actual de la planta de personal, en relación con la planta que actualmente se encuentra provista y el número de las vacantes de la planta global tanto de los empleos de carrera como de libre nombramiento y remoción, garantizando la continuidad en la prestación del servicio, sobre la base de soportarse en la existencia de disponibilidad presupuestal para ello.

En consecuencia, el Plan Anual de Vacantes permite identificar la estrategia por medio del cual se realizará la provisión de las vacantes de la planta de personal de la Entidad dando cumplimiento a los procedimientos establecidos, en el marco normativo y atendiendo a los principios de la función pública, el uso de las posibles convocatorias que se puedan presentar y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente.

