



# PLAN ANUAL DE VACANTES

2024



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.


**IDEP**

Instituto para la Investigación  
Educativa y el Desarrollo Pedagógico

**BOGOTÁ**

	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 2 de 8

<b>Firma de Autorizaciones</b>		
<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Profesional Especializado 222-03 Talento Humano	Subdirectora Administrativa, y Financiera	Representante para la Alta Dirección del SIG
<b>Control de Cambios</b>		
<b>Fecha</b>	<b>Descripción</b>	
Julio de 2018	Creación del documento	
Enero de 2019	Actualización del documento	
Enero 2020	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	
Enero 2021	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	
Junio 2021	Ajustes de portada y tabla de contenido	
Enero 2022	Actualización del contenido plataforma por cambio en plataforma estratégica	
Enero 2023	Actualización por cambio de la estructura organizacional y de acuerdo con las necesidades del IDEP.	
Enero 2024	Actualización del contenido del documento de acuerdo con las necesidades del IDEP.	

	<h1>PLAN ANUAL DE VACANTES</h1>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 3 de 8

## TABLA DE CONTENIDO

<b>TABLA DE CONTENIDO</b> .....	<b>3</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>2. NORMATIVIDAD APLICABLE</b> .....	<b>4</b>
<b>3. OBJETIVO</b> .....	<b>6</b>
<b>4. PLANTA DE PERSONAL</b> .....	<b>6</b>
<b>5. ESTRUCTURA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES</b> .....	<b>7</b>
<b>6. EJECUCIÓN DEL PLAN</b> .....	<b>8</b>
<b>7. SEGUIMIENTO AL PLAN</b> .....	<b>9</b>
<b>8. CONCEPTOS GENERALES</b> .....	<b>9</b>
<b>8.1. Conceptos</b> .....	<b>9</b>
• Empleo Público:.....	9
• Encargo:.....	9
• Provisional:.....	10
<b>8.2 Siglas</b> .....	<b>10</b>
• SIGIA:.....	10
• IDEP:.....	10
• DAFP:.....	10
• CNSC: .....	10
• OPEC: .....	10
• SIMO:.....	10

	<h1>PLAN ANUAL DE VACANTES</h1>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 4 de 8

## 1. INTRODUCCIÓN

Atender las exigencias legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Subdirección Administrativa y Financiera orienta sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de Vinculación de Servidores PRO-GTH-13-08 vigente.

Este documento se considera como la herramienta que permitirá administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP y con ello poder:

1. Determinar cuál es la oferta real de empleos del IDEP para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano.
2. Planificar la provisión de los cargos con vacancia definitiva o temporal.
3. Establecer el trámite para realizar la selección, determinando los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de vinculación, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso, promoción del servicio y estabilidad en el empleo.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP, implementa el Plan Anual de Vacantes, teniendo en cuenta las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Por otra parte el IDEP, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 cuenta con la *“Comisión de Personal”* formalizada mediante Resolución 030 de 2021 y la cual se configura como una de las instancias para que se surta la provisión de empleos conforme con lo determinado en las normas y procedimientos legales y reglamentarios establecidos, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

## 2. NORMATIVIDAD APLICABLE

**Ley 909 de septiembre 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 Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1.** El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán

	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 5 de 8

derecho a ser encargados en este 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. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

**Decreto 1083 de mayo de 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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 6 de 8

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 registrará 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 2.2.22.3.14. 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”.

### 3. OBJETIVO

Desarrollar acciones que le permitan al IDEP contar anualmente con información confiable de la planta de personal del Instituto, para gestionar la consecución del talento humano requerido que permita fortalecer y gestionar la investigación y la innovación, así como el desarrollo pedagógico y profesional docente, con miras a producir conocimiento que aporte al cierre de las brechas socioeducativas, a la garantía del derecho a la educación, a la transformación pedagógica y al reconocimiento del saber docente, para aportar en la construcción de un nuevo contrato social y ambiental.

### 4. PLANTA DE PERSONAL

El Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico IDEP mediante la Resolución 009 de 2022 del Consejo Directivo “*Por medio de la cual se modifica la planta de empleos del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico*”, cuenta con una planta de personal compuesta por treinta y ocho (38) empleos públicos distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	NÚMERO DE EMPLEOS	PORCENTAJE
Directivo	6	15.8%
Asesor	4	10.5%
Profesional	14	36.8%

NATURALEZA DE CARGOS		
Carrera administrativa	25	65.8%
Libre nombramiento y remoción	12	31.6%

	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 7 de 8

Técnico	4	10.5%
Asistencial	10	26.3%
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Periodo	1	2.6%
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

### 5. ESTRUCTURA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El profesional de la Subdirección Administrativa y Financiera con funciones de talento humano reportará mes vencido, las vacantes definitivas o temporales al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante el mecanismo establecido por el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP.

Los empleos de libre nombramiento y remoción del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico IDEP, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

La provisión de los empleos en vacancia definitiva o vacancia temporal de los niveles profesional, técnico y asistencial, se realizarán a través de la figura de encargo. Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004<sup>1</sup> modificado por la Ley 1960 de 2019 y el artículo 9 del Decreto 1227 de 2005<sup>2</sup>, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los empleados públicos con nombramiento provisional, temporal o empleados de otra naturaleza, NO podrán ser sujetos de encargo.

La Circular 003 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y el Criterio Unificado del 13 de agosto de 2019 sobre "*Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período*", entregan lineamientos en materia de encargos, acerca de cómo deben proceder las Entidades teniendo en cuenta los efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014 proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007, en el sentido que a partir de junio de 2014, la Comisión Nacional del Servicio Civil, no otorga autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través del encargo o nombramiento en provisionalidad.

Frente a este propósito, el IDEP mediante Resolución 102 de 2021 fijó la priorización de los criterios de desempate para acceder a un encargo en casos de pluralidad de servidores que cumplan requisitos para acceder al mismo.

Los empleos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán mediante la figura de provisionalidad, previa verificación

<sup>1</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

<sup>2</sup> Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 8 de 8

del cumplimiento de requisitos de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente. Hasta tanto se adelanten los concursos de méritos para su provisión definitiva.

El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP, en desarrollo del proceso de selección por mérito, adelantado a través de la *Convocatoria Pública Distrito Capital 4 No. 1462 a 1492 y 1546 de 2020* -, participa con una oferta pública, dirigida a proveer cuatro (4) empleos en vacancia definitiva de los cuales uno de ellos fue ofertado en modalidad de asenso.

### Reporte de empleos vacantes a 31/12/2023

El siguiente registro corresponde a la información del SIDEAP, donde se identifican los cargos a proveer para la vigencia 2024, por vacantes existentes con corte a 31 de diciembre de 2023.

DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	TIPO DE CARGO	NIVEL JERARQUICO	TIPO DE VACANCIA	AREA FUNCIONAL
Asesor	105	02	Libre nombramiento y Remoción	Asesor	Definitiva	Dirección General
Profesional Universitario	219	01	Carrera Administrativa	Profesional	Temporal	Subdirección General Académica
Operario	487	01	Carrera Administrativa	Asistencial	Definitiva	Subdirección Administrativa y Financiera

## 6. EJECUCIÓN DEL PLAN

El IDEP mensualmente actualizará y reportará la información relacionada con la planta de personal del Instituto en el El Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (**SIDEAP**)

<https://sideap.serviciocivil.gov.co/sideap/publico/directorio/buscar.xhtml?cid=1&jfwid=229da48aee5ad7a144509198b29a:2>

El IDEP aplicará el enfoque diferencial en las acciones que hacen parte del Plan Anual de Vacantes, de acuerdo a los lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial a partir de las siguientes categorías de análisis:

- Género
- Orientaciones sexuales e identidades de género
- Etario
- Étnico
- Discapacidad
- Víctimas del Conflicto Armado.



	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 9 de 8

## 7. SEGUIMIENTO AL PLAN

El seguimiento se realiza de forma trimestral y se encuentra publicado en el Plan de Acción Institucional - MIPG en el sitio web institucional que la Oficina Asesora de Planeación dispone para ello.

La medición se efectuará a través del siguiente Indicador:

- **Nivel de provisión de la planta de personal (%)** = (Número de empleos provistos / Números de empleos de la planta). 100%

## 8. CONCEPTOS GENERALES

### 8.1. Conceptos

- **Empleo Público:** 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, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.
- **Encargo:** La figura del encargo tiene un doble carácter: por un lado es una situación administrativa en la que se puede encontrar un empleado en servicio activo (Decreto 2400 de 1968, art. 18) para que atienda total o parcialmente las funciones de otro cargo; y por otro, es una modalidad transitoria de provisión de empleos vacantes transitoria o definitiva.

El artículo 34 del Decreto 2400 de 1968 indica que “Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.”

Y por su parte la Ley 909 de 2004 en su artículo 24 indica: “Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	Código: PL-GTH-13-04
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 10 de 8

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.”

- **Provisional:** Es un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito.

### 8.2 Siglas

- **SIGIA:** Solicitud de información para el Sistema General de Información Administrativa.
- **IDEP:** Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico Departamento.
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil.
- **OPEC:** Oferta pública de empleos de carrera.
- **SIMO:** Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad.