SAPIENCIA
Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín

Alcaldía de Medellín
Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación

PLAN ANUAL DE VACANTES

Proceso Gestión del Talento Humano

AGENCIA DE EDUCACIÓN POSTSECUNDARIA DE MEDELLÍN-SAPIENCIA

VIGENCIA 2023

CONTENIDO

INTRODUCCION 3

1. METODOLOGIA 4

2. MARCO NORMATIVO 4

3. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE: 9

4. OBJETIVO GENERAL 10

5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 10

5.2 PLANTA DE CARGOS VACANTES 10

5. PLANTA DE CARGOS DE LA AGENCIA DE EDUCACIÓN POSTSECUNDARIA DE MEDELLÍN - SAPIENCIA 10

6. NIVEL Y FORMA DE OCUPACIÓN DE LA PLANTA 11

7. VACANTES SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA 12

8. ACTUALIZACIÓN DE VACANTES. 12

INTRODUCCION

De conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, es obligación de las entidades públicas coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del estado, diseñar y aplicar según sus funciones, métodos, y procedimientos de control interno de acuerdo con lo que disponga la ley.

De conformidad con lo previsto en el literal a) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993 los objetivos y metas tanto generales como específicos, así como la formulación de los planes de la entidad, en atención la dimensión Gestión del talento humano, que tiene como propósito, ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, lineamentos definidos desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, de conformidad con el Decreto 1499 de 2017 y en atención a la elaboración y publicación de los planes Decreto No. 612 de 2018.

Además, El Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública No.1083 de 2015, la Ley 909 de 2004 por el cual se expiden las normas que regulen el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, dispone en el literal d) del artículo 14, que el Departamento de la Función Pública le corresponde "Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Es entonces como el numeral 2, literal b, del artículo 15 de dicha norma, señal que las unidades de personal de las entidades deberán el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública información que será autorizada para la Planeación del Recurso Humano y la formulación de Políticas.

Por último la Circular 017 de 2017 expedida por la Procuraduría General de la Nación exhorta a los representantes legales de las entidades públicas, que de conformidad con el principio de coordinación, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines estatales, la CNSC y el DAFP deben prestar toda su colaboración ,mutua a fin de facilitar que la información contenida en el Plan anual de vacantes (a cargo del DAFP) y la Oferta Pública de Empleos (a cargo de la CNSC), se encuentre continuamente actualizada y, de esta manera, se programen oportunamente los respectivos concursos de méritos.
Por último, el Decreto 612 de 2018, señala que:

> *"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:
1….
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. …

Parágrafo 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos".

Es importante aclarar, que este plan se desarrolla acorde a los lineamientos descritos 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 (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, procedemos a elaborar el Plan Anual de Vacantes, para la presente vigencia, como un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa y su provisión mediante el concurso de Méritos a su vez, permite contar con la información de la oferta y/o necesidad real de empleos de la Agencia de educación Postsecundaria de Medellín Sapiencia con el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales a la Agencia.

1. METODOLOGIA

Para elaborar este Plan Anual de Vacantes, se tuvo en cuenta los lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela superior de la Administración Pública ESAP.

Por esta razón se incluye la relación de los empleos de carrera administrativa provistos y que fueron ofertados en la convocatoria Territorial 2019, como consta en el Acuerdo Nro. 20191000001056 del 4 de marzo de 2019 emitida por la Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC; la totalidad de estos cargos cuentan con lista de legibles, a la fecha ya realizaron Nombramientos, conforme lo establece la Ley 909 de 2004 para garantizar la adecuada prestación del servicio.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND). Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no

las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial. Cabe señalar que, de acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

i. Por renuncia regularmente aceptada.
i. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
ii. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
iii. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
iv. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
v. Por revocatoria del nombramiento.

Y otras más consideradas dentro del Decreto 1083 de 2015.

Para conocer el concepto de carrera administrativa es importante remitirse nuevamente a la Ley 909 de 2004, Título I, Capítulo I, artículo 5, el cual define un cargo de carrera administrativa como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la CNSC. Adicionalmente, debe haber superado un período de prueba luego del nombramiento. En esta misma Ley se incluyen las excepciones de empleos públicos que no corresponden a empleos de carrera administrativa.

Las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a través de las siguientes figuras: en encargo y provisionalidad. En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

Las vacantes definitivas de carrera administrativa provistas en encargo se presentan cuando se ha convocado a un concurso de méritos, pero aún no se ha dado el proceso de selección. Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 24:

> *(…) los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio y no han sido sancionados disciplinariamente en el último año, y su última evaluación del desempeño ha sido sobresaliente. 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 otro lado, según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 25, las vacantes definitivas en provisionalidad proceden de manera excepcional y únicamente cuando no existen servidores de carrera administrativa que puedan ser encargados. Para poder formular el PAV se hace uso específicamente de la siguiente información:

i. El número total de vacantes definitivas carrera administrativa por entidad pública de la Rama Ejecutiva, tanto del orden nacional como territorial, por nivel jerárquico (asesor,

profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre de 2020.

ii. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en encargo por entidad pública de la Rama Ejecutiva, tanto del orden nacional como territorial, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre de 2020.

iii. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad por entidad pública de la Rama Ejecutiva, tanto del orden nacional como territorial, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre de 2020.

iv. El Ejecutiva, tanto del orden nacional como territorial, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre de 2020.

Al seguir los conceptos definidos por el DAFP, se sabe que la planta de personal permanente está conformada por la planta estructural y la planta global. La primera nos habla de los cargos para cada una de las dependencias presentes en la organización interna de la entidad. Cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos, implica una modificación al manual de funciones. La segunda nos indica los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna. Con este modelo, el jefe o director general de la entidad distribuirá los empleos y ubicará el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones.

El artículo 125 de la Ley 909 de 2004 señala que, “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.” En ese sentido, “El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.”

Con base en la mencionada disposición contenida en la Carta Política, el legislador a través de la Ley 909 de 2004, señaló en el artículo 23 que, “Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito (…)”

Lo anterior indica que, los empleos de carrera administrativa deben ser provistos por medio de concursos de mérito para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño, los cuales son adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como el órgano de administración y vigilancia de la carrera administrativa, conforme lo señala el artículo 130 de la Constitución.

En ese sentido, el Gobierno Nacional a través del artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, y los demás que lo modifican, el cual compiló normas en materia de función pública, incluyendo el Decreto 1894 de 2012 que modificó el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005, señala que la provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará a través del orden excepcional de provisión a través de las figuras del reintegro ordenado por autoridad judicial, de la reincorporación del empleado con derechos de carrera administrativa de cualquier entidad del Estado al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por ese derecho preferencial

en empleos iguales o equivalentes, o de la reubicación del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia.

En caso de no ser posible la provisión del empleo con el orden anteriormente mencionado, la vacante será ser provista a través del mecanismo ordinario con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la agencia ,y agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, se realizará un proceso de selección específico para la Entidad, lo que permite la provisión transitoria del empleo a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista en provisionalidad.

Formas de Provisión

Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal:
Los empleos públicos vacantes se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y demás normatividad vigente. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

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, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo o comisión de libre nombramiento y remoción.

Referencia Normativa Relacionada

El marco normativo en el cual se fundamenta el plan anual de vacantes, para los empleos de la función pública nacional es entre otros, el siguiente:

- Constitución Política
- Ley 909 de 2004.
- Decreto 2482 de 2012.
- Ley 1033 de 2006
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 648 de 2017

Lineamientos sobre la provisión transitoria o definitiva de empleos de carrera administrativa en aplicación de la Ley 996 de 2005 - Ley de garantías electorales:

Dada las restricciones de que trata la Ley 996 de 2005 y la necesidad de proveer los empleos vacantes en la planta de personal de la administración municipal, es preciso establecer lineamientos, que por un lado se ajusten a las disposiciones legales y jurisprudenciales sobre la materia, y del otro, garanticen el normal funcionamiento y prestación del servicio encomendado

por constitución y ley a la Entidad. Es por ello por lo que la entidad, se sujetará a los lineamientos que las instancias competentes impartan sobre la materia.

Al respecto la Comisión Nacional del Servicio Civil, en criterio unificado del 13 de diciembre del año anterior, señalo:

> ***13. ¿Puede la administración en vigencia de la Ley de Garantías, proveer de forma transitoria un empleo de carrera administrativa en aplicación de lo dispuesto en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004?***
>
> *La Ley 996 de 2005 previó en sus artículos 33 y 38 (inciso cuarto del parágrafo) lo siguiente:*
>
> *Articulo 33 Restricciones a la contratación pública. Durante los cuatro (4) meses anteriores a la elección presidencial y hasta la realización de la elección en la segunda vuelta, si fuere el caso, queda prohibida la contratación directa por parte de todos los entes del Estado.*
>
> *Queda exceptuado lo referente a la defensa y seguridad del Estado, los contratos de crédito público, los requeridos para cubrir las emergencias educativas, sanitarias y desastres, ¡as! como también los utilizados para la reconstrucción de vías, puentes, carreteras,*
>
> *infraestructura energética y de comunicaciones, en caso de que hayan sido objeto de atentados, acciones terroristas, desastres naturales o casos de fuerza mayor, y los que deban realizar las entidades sanitarias y hospitalarias.*

El inciso cuarto del parágrafo del articulo 38 lo siguiente:

> *"Prohibiciones para los servidores públicos", que las nóminas de las entidades territoriales no podrían modificarse dentro de los cuatro (4) meses anteriores a las elecciones a cargos de elección popular, salvo que: "(...) se trate de provisión de cargos por faltas definitivas, con ocasión de muerte o renuncia irrevocable del cargo correspondiente debidamente aceptada, y en los casos de aplicación de las normas de carrera administrativa. (...)" (Resaltado fuera de texto)*
>
> *De las normas en cita, vemos que a aplicación del sistema de carrera administrativa está contemplada como una excepción a la prohibición establecida en la Ley 996 de 2005, frente a la posibilidad de modificar las nóminas de las entidades con anterioridad al inicio del proceso electoral.*
>
> *Al respecto, la Corte Constitucional en la Sentencia C - 1153 de 2005, supedito el alcance del cumplimiento de la prohibición comprendida en el artículo 38 de la Ley 996 de 2005 al desarrollo de los fines del Estado, señalando:*
>
> *"(...) La Sala observa que todas las limitaciones previstas en el artículo 38 están claramente encaminadas a garantizar los principios de la función administrativa previstos en el artículo 209 de la Constitución, en particular la moralidad, la imparcialidad y la*

eficacia en el cumplimiento de las funciones. En esa medida, en términos genera/es, el articulo 38 no contraria disposición alguna de Ia Carta, s/no que Ia desarrolla. (...)

Ahora bien, las excepcionales a esta prohibición, consagradas en el inciso cuarto del parágrafo, respetan el equilibrio que debe existir entre Ia guarda de Ia moralidad administrativa y Ia eficacia de Ia administración, a través de Ia autorización de vincular en nómina (a) cuando se trate de proveer cargos por faltas definitivas derivada de muerte o renuncia/a y (b) los cargos de carrera administrativa.

En efecto, si se trata de proveer un cargo por necesidad del servicio, toda vez que quien lo desempeñaba no está en capacidad de seguirlo haciendo, es claro que Ia vinculación no se tratará de un cargo creado ad hoc en épocas de campana, si no de una necesidad permanente de Ia administración que no puede dejar de ser satisfecha por encontrarse en periodo de campaña. De otra parte, si con Ia prohibición de modificación de nómina pretende evitar Ia vulneración de Ia moral/dad administrativa, las vinculaciones que se presenten aplicando las normas de carrera administrativa serán admisibles por todas las garantías de transparencia y objetividad que deben rodear el régimen de carrera. (...)" (Marcación intencional)

Con fundamento en el análisis realizado y Ia posición decantada Ia Corte Constitucional, puede concluirse que una entidad pública del orden nacional o territorial puede, en aplicación del principio constitucional y reglas del mérito, proveer de forma transitoria los empleos de carrera vacantes de forma temporal o definitiva en su planta de personal, coma quiera que Ia administración por estricta necesidad del servicio y con el ánimo de garantizar su adecuada prestación, actuaria bajo la excepción prevista en el inciso cuarto del parágrafo del artículo 38 de Ia Ley 996 de 2005 y de acuerdo con las previsiones de los artículos 24 y 25 de Ia Ley 909 de 2004, proceder que en todo caso debe encontrarse debidamente acreditado.

3. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE:

- **EMPLEO PÚBLICO:** 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.

- **CARRERA ADMINISTRATIVA**: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y el ingreso y la permanencia por el mérito ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación y la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

- **ENCARGO:** Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

- **PROVISIONALIDAD:** Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad.

- **VACANCIA DEFINITIVA:** Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de

carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

- **VACANCIA TEMPORAL:** Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separado temporalmente del cargo, porque se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, como: licencias. encargos, comisiones, ascenso, suspensión, etc.

  El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, identificar las necesidades de la planta de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, con el fin que las diferentes dependencias de la Agencia cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

4. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo constituirse en un instrumento de Planeación Estratégica del Talento Humano de la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín-Sapiencia, que le permita consolidar la información sobre el estado de vacancia de sus empleos y programar su provisión a fin de que garantizar la oportuna prestación de los servicios a cargo de cada una de las dependencias de la Entidad.

5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la situación de vacancia o provisión de los diferentes empleos de la Entidad.

- Implementar estrategias de previsión de empleos de acuerdo a la naturaleza del empleo y al tipo de vacancia, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

- Brindar información relevante al Departamento Administrativo de la Función Pública, para la formulación de políticas y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la estructuración de los procesos de selección tendientes a proveer de manera definitiva los empleos públicos.

5.2 PLANTA DE CARGOS VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín-Sapiencia, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

5. PLANTA DE CARGOS DE LA AGENCIA DE EDUCACIÓN POSTSECUNDARIA DE MEDELLÍN - SAPIENCIA

La planta de cargos permanente de la Agencia, está conformada por trece (13) empleos

NATURALEZA Y NIVEL	EMPLEOS
Carrera administrativa	**7**
Asistencial	1
Profesional	6
Libre nombramiento y remoción	**5**
Directivo	4
Asesor	1
Libre nombramiento y de periodo	**1**
Directivo	1
Total planta permanente	**13**

La estructura administrativa de la Agencia está conformada por una (1) Dirección General, dos (2) Subdirecciones, una (1) Dirección Técnica de Fondos, dos (2) Oficinas, la planta de cargos está distribuida según se muestra en la siguiente tabla:

DEPENDENCIA/NATURALEZA	NIVEL	EMPLEOS	PARTICIPACIÓN
Dirección general		**2**	**15%**
Libre nombramiento y remoción	Directivo	1	8%
Carrera administrativa	Asistencial	1	8%
Subdirección administrativa, financiera y de apoyo a la gestión		**4**	**31%**
Libre nombramiento y remoción	Directivo	1	8%
Carrera administrativa	Profesional	3	23%
Subdirección para la gestión de la educación postsecundaria		**2**	**15%**
Libre nombramiento y remoción	Directivo	1	8%
Carrera administrativa	Profesional	1	8%
Dirección técnica de fondos		**3**	**23%**
Libre nombramiento y remoción	Directivo	1	8%
Carrera administrativa	Profesional	2	15%
Oficina asesora jurídica		**1**	**8%**
Libre nombramiento y remoción	Asesor	1	8%
Oficina control interno		**1**	**8%**
Libre nombramiento y de periodo	Directivo	1	8%
Total general		**13**	**100%**

6. NIVEL Y FORMA DE OCUPACIÓN DE LA PLANTA

La planta de la entidad con corte al 31 de enero de 2023 se encuentra provista en un 92,31%.

En cuanto a la vinculación, la planta se encuentra provista en un 92,31% de los de los trece (13) cargos de la planta global de la entidad, siete (7) se encuentran en carrera Administrativa,

producto del Concurso de Méritos abierto del proceso de selección adelantado a través de la Convocatoria N. 991 de 2019-Territorial 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), correspondiente al 54%. Ahora bien, el 46,15% de la planta, se encuentra provistas con servidores de libre nombramiento y remoción, en total cuatro (4) cargos provistos y uno (1) en vacancia permanente, pendiente de provisión y finalmente, un (1) un cargo de periodo.

7. VACANTES SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA

A continuación, se presentan las vacantes de empleos de carrera administrativa del Sistema General, que se rigen por la Ley 909 de 2004.

a) Vacantes definitivas y estado de provisión

La agencia de Educación Postsecundaria de Medellín- Sapiencia provisionó durante el mes enero de 2022 un total de siete (7) que se encontraban en vacantes definitivas desde la puesta en marcha de la agencia, en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Circular No. 20161000000057 de 2016, reportó a la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa - OPEC- la existencia de siete (7) empleos, con siete (7) vacantes de carácter definitivo en su planta de personal, quienes se encuentran en carrera administrativa un vez superado el período de prueba. No teniendo pendiente cargos por proveer de este tipo.

b) Desvinculaciones

En el año 2022, no se presentaron renuncias y en el año 2023, no se identifica esta posibilidad.

c) Provisión Transitoria de Vacancias Definitivas en Empleos de Carrera:

La Administración dela Agencia en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que presenten novedad de vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

El encargo, será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa lo anterior con el personal que cumpla con el perfil y las competencias de las vacantes, mientras se realizan los trámites para proveer la vacancia con la Comisión nacional del Servicio Civil – CNSC, mediante la lista de elegibles, la cual tendrá vigencia por un (1) año más, Ante la inexistencia o no aceptación al encargo por parte de los servidores inscritos en carrera, se podrá utilizar la figura de la provisionalidad.

8. ACTUALIZACIÓN DE VACANTES.

El presente plan se construye con fundamento en las matrices PLAN DE VACANTES, PLAN DE VINCULADOS y PLAN DE OCUPACIÓN, por lo tanto, el seguimiento del mismos será de forma bimensual y sus actualizaciones se harán cuando se identifique cambios, a fin de que la entidad a cuente con información oportuna y confiable que permita conocer las vacantes que se van generando, gestionar su provisión y disminuir el tiempo de cubrimiento de las mismas.