2023

Agencia Nacional de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA
-COLOMBIA COMPRA EFICIENTE-

ENERO2023

Director General
Stalin Ballesteros García

Secretario General
William Renan Rodríguez

Subdirectora de Negocios
Mayerly López Molinello

Subdirectora de Gestión Contractual
Nohelia del Carmen Zawady Palacio

Subdirector de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE)
Ricardo Adolfo Suárez

Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT)
Rigoberto Rodríguez Peralta

Asesor Jurídico
Carlos Francisco Toledo

Asesor Comunicaciones Estratégicas
Ricardo Pajarito Mondragón

Asesora de Planeación, Políticas Públicas y Asuntos Internacionales
Claudia Taboada Tapia

Asesora Control Interno
Judith Gómez Zambrano

CONTENIDO

1. PLAN ANUAL DE VACANTES 3
1.1 INTRODUCCIÓN 3
1.2 OBJETIVO GENERAL 4
1.2.1 Objetivos Específicos 4
1.3 ALCANCE 4
1.4 DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE 4
1.5 ALINEACIÓN INSTITUCIONAL 5
DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS 5
DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN 5
1.6 PLANTA DE PERSONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA - COLOMBIA COMPRA EFICIENTE 6
1.7 ESTIMACIÓN DEL VALOR DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA COLOMBIA COMPRA EFICIENTE 7
1.8 DESARROLLO DE LA PROVISIÓN 7
1.9 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN 8
1.10 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA 8
1.11 REQUISITOS Y COMPETENCIAS 8
1.12 MOVILIDAD 13
1.13 PERMANENCIA 13
1.14 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN 14
2. PLAN DE PREVISÓN DE RECURSOS HUMANOS 14
2.1 INTRODUCCIÓN 14
2.2 OBJETIVO GENERAL 16
2.3 ALCANCE 16
2.4 ALINEACION INSTITUCIONAL 16
2.5 ANALISIS DE LA NECESDIDAD DE PERSONAL 17
2.6 ANALISIS DE LA DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL 18

2.7 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA LAS NECESIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL 19
2.8 ESTIMACION DEL COSTO DE PERSONAL 21
3. COMUNICACIÓN 21
4. FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS 21

1. PLAN ANUAL DE VACANTES

1.1 INTRODUCCIÓN

El Decreto Ley 4170 de 2011 crea la Unidad Administrativa Especial denominada Agencia Nacional de Contratación Pública –Colombia Compra Eficiente–,como una entidad descentralizada de la Rama Ejecutiva del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa y financiera, adscrita al Departamento Nacional de Planeación, cuyo objetivo es desarrollar e impulsar políticas públicas y herramientas, orientadas a la organización y articulación, de los partícipes en los procesos de compras y contratación pública con el fin de lograr una mayor eficiencia, transparencia y optimización de los recursos del Estado.

Mediante el Decreto 670 de 2012 se estableció la Planta de personal de la Agencia, la cual fue modificada a través del Decreto 1823 de octubre de 2019 y 1182 de 2020.

Por su parte lo establecido en el numeral 2) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el que se 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.

El Decreto 1083 de 2015, establece que 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 y publicarlos en las páginas web de la Entidad.

Así mismo, el Decreto 612 del 4 de abril 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, indica que se deben integrar los planes institucionales y estratégicos dentro de los cuales se encuentran el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El presente documento es presentado como un instrumento cuyo propósito es estructurar y actualizar la información de los empleos en vacancia temporal o definitiva, en la ANCP-CCE respecto de la planta de personal y que pueden ser provistos en la vigencia 2023, teniendo en cuenta la normatividad vigente, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y

directrices de la entidad, con el fin de garantizar la adecuada prestación del servicio y por consiguiente la eficiente gestión de la Entidad

1.2 OBJETIVO GENERAL

Estructurar y actualizar la información de los empleos vacantes de la ANCPCCE a partir de la Planta de Personal, con el fin de establecer directrices y programar su provisión teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal

1.2.1 Objetivos Específicos

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión definitiva
- Tramitar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad

1.3 ALCANCE

El instrumento del Plan Anual de Vacantes contempla la información relacionada con el número de empleos de la planta de personal, con las vacantes vigentes a enero 2023, los empleos se tendrán en cuenta para proveer teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal y las directrices y lineamientos establecidos

Así mismo el Plan anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, permiten llevar controles y la planeación estratégica del recurso humano, midiéndolo a corto y a mediano plazo. Y ser referente para:

- El cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado a la vigencia
- Asegurar la idoneidad y competencias Básicas de cada cargo teniendo como base los fundamentos éticos y de igualdad de condiciones.

1.4 DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

Carrera Administrativa: Sistema que regula el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal, regulado por la función pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil[1]

[1] https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/informacion-interes/glosario/carrera-administrativa

Carrera Administrativa: Sistema que regula el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal, regulado por la función pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil[2]

Encargo: Instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo; a. situación administrativa; b. forma de provisión transitoria de un empleo c. derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa.[3]

Provisionalidad: Es un modo de proveer cargos públicos cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y mientras éstos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal[4].

1.5 ALINEACIÓN INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes se ajusta a la dimensión del Talento Humano, por el desarrollo de mecanismos que llevan a vincular a servidores públicos con los perfiles y las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y la atención eficaz que los mismos presten a los grupos de valor.
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes tiene relación directa con la política GETH, dado que a través del análisis de datos que se realiza con la información actualizada del talento humano se pueden tomar decisiones y diseñar estrategias para impactar en el desarrollo, crecimiento y bienestar del mismo
Política de Integridad	El Plan Anual de Vacantes contribuye a la Política de Integridad en la medida en que

[2] https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/informacion-interes/glosario/carrera-administrativa

[3] criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento v remoción 0 de periodo ponente: comisionado FRIDOLE BALLÉN DUQUE. fecha de sesión: 13 de agosto de 2019

[4] Sentencia T-147/13 Corte Constitucional

	se trazan mecanismos transparentes que articulen elementos de integridad con un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de sus servidores públicos
Plan Estratégico de Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo porque permite establecer estrategias para la planeación y gestión del talento humano en la entidad.

1.6 PLANTA DE PERSONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA -COLOMBIA COMPRA EFICIENTE

Colombia Compra Eficiente cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

Tabla No. 1. Planta de Personal Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

Cargos Libre Nombramiento y Remoción				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
Directivo	6	0	0	6
Asesor	6	1	0	7
Profesional	3	3	0	6
Técnico	2	0	0	2
TOTAL	17	4	0	21

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 23 de enero 2023

Tabla No. 2. Planta de Personal Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

Cargos de Carrera Administrativa				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
Asesor	5	0	0	5
Profesional	80	20	0	100
Técnico	16	1	0	17
TOTAL	101	21	0	122

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 23 de enero 2022

1.7 ESTIMACIÓN DEL VALOR DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA COLOMBIA COMPRA EFICIENTE

Los gastos inherentes a la nómina de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- se estiman para vigencia 2023 en la suma $17.297.000.000 (Diecisiete mil doscientos noventa y siete millones), apropiación que permite proveer el 100% de los empleos de la planta permanente.

1.8 DESARROLLO DE LA PROVISIÓN

A 23 de enero de 2023 la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente cuenta con un total de 25 vacantes definitivas, las cuales se relacionan a continuación:

Tabla No. 3. Vacantes definitivas y Temporales de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

Cargos Libre Nombramiento y Remoción					
Denominación del cargo	Número de Cargos vacantes	Nivel	Tipo de Vacante		Apropiación Presupuestal
			Definitiva	Temporal	
Asesor G3-9	1	Asesor	1	0	SI
Gestor T1-15	1	Profesional	1	0	SI
Analista T2-6	2	Profesional	2	0	SI

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 23 de enero 2023

Tabla No. 4. Vacantes definitivas y Temporales de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

Cargos de Carrera Administrativa					
Denominación del cargo	Número de Cargos vacantes	Nivel	Tipo de Vacante		Apropiación Presupuestal
			Definitiva	Temporal	
Gestor T1-15	2	Profesional	2	0	SI
Gestor T1-11	1	Profesional	1	0	SI
Analista T2-6	5	Profesional	5	0	SI
Analista T2-4	2	Profesional	2	0	SI
Analista T2-2	10	Profesional	10	0	SI
Técnico asistencial O1-07	1	Técnico	1	0	SI

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 19 de enero 2023

1.9 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Colombia Compra Eficiente provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el Decreto 1338 de 2015 y Decreto 4170 de 2011; previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.

1.10 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Para la vigencia 2023, la provisión de los Empleos de Carrera Administrativa se efectuará mediante nombramiento provisional.

La Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- a la fecha, no cuenta con la apropiación presupuestal disponible, para adelantar el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, con la Comisión Nacional del Servicio Civil, sin embargo, se está realizando el proceso de actualización de registro de los empleos vacantes en la OPEC, en el software de la CNSC.

1.11 REQUISITOS Y COMPETENCIAS

El manual de funciones de la Agencia permite determinar los requisitos en términos de experiencia, estudio y competencias requeridas para los cargos de los servidores públicos de Colombia Compra Eficiente. La siguiente es la relación detallada de los empleos con los requisitos en términos de experiencia, y estudios requeridos de acuerdo con los diferentes niveles establecidos en la ANCPCCE.

Tabla No. 5. Requisitos de Formación y Experiencia para los cargos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO GRADO CARGO	REQUISITOS
DIRECTIVO	**DIRECTOR DE AGENCIA**	**E3-7**	Título profesional en una disciplina académica o profesión, Título de posgrado en cualquier modalidad y experiencia profesional relacionada.
DIRECTIVO	**SUBDIRECTOR TECNICO**	**E5-04**	Título profesional, Título de posgrado en la modalidad de maestría y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada o Título de posgrado en la modalidad de

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO GRADO CARGO	REQUISITOS
			especialización y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada.
DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL	E6-04	Título profesional, Título de posgrado en la modalidad de maestría y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada o Título de posgrado en la modalidad de especialización y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada O Título profesional y Ciento cuatro (104) meses de experiencia profesional relacionada.
ASESOR	EXPERTO	G3-10	Título profesional, Titulo de posgrado (Maestría) y cincuenta y cuatro (54) meses de experiencia profesional relacionada. Título de profesional, Título de posgrado en la modalidad de especialización y sesenta y seis (66) meses de experiencia profesional relacionada. Título de profesional y noventa (90) meses de experiencia profesional relacionada.
ASESOR	EXPERTO	G3-9	Título profesional, Titulo de posgrado (Maestría) y Cuarenta y nueve (49) meses de experiencia profesional relacionada. Título de profesional, Título de posgrado en la modalidad de especialización y sesenta y un (61) meses de experiencia profesional relacionada. Título de profesional y ochenta y cinco (85) meses de experiencia profesional relacionada.
ASESOR	EXPERTO	G3-8	Título profesional, Titulo de posgrado (Maestría) y Cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada. Título de profesional, Título de posgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada. Título de profesional y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada.
ASESOR	EXPERTO	G3-5	Título profesional, Titulo de posgrado (Especialización)y Cuarenta y seis (46) meses de experiencia profesional relacionada. Título de profesional y setenta (70) meses de experiencia profesional relacionada.

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO GRADO CARGO	REQUISITOS
			Título profesional, Titulo de posgrado (Maestría) y treinta y cuatro (34) meses de experiencia profesional relacionada. Nota: Para experto G3-5 en la dependencia de Control Interno se solicita Título profesional (Decreto 989 de 2020, articulo 2.2.21.8.4), Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley. Treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada en temas de control interno. Se entenderá por experiencia en control interno la descrita en el Decreto 989 de 2020. Título profesional Título de posgrado en la modalidad de especialización (Decreto 989 de 2020, articulo 2.2.21.8.4), Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley. Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada en temas de control interno. Se entenderá por experiencia en control interno la descrita en el Decreto 989 de 2020
PROFESIONAL	**GESTOR**	**T1-15**	Título profesional, Titulo de posgrado y Treinta y cuatro (34) meses de experiencia profesional relacionada. Título profesional, y cincuenta y ocho (58) meses de experiencia profesional relacionada
PROFESIONAL	**GESTOR**	**T1-11**	Título profesional, Titulo de posgrado y veintidós (22) meses de experiencia profesional relacionada. Título profesional, y cuarenta y seis (46) meses de experiencia profesional relacionada
PROFESIONAL	**ANALISTA**	**T2-6**	Título profesional y Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO GRADO CARGO	REQUISITOS
PROFESIONAL	ANALISTA	T2-4	Título profesional y doce (12) meses de experiencia profesional relacionada
PROFESIONAL	ANALISTA	T2-2	Título profesional y tres (3) meses de experiencia profesional relacionada
PROFESIONAL	ANALISTA	T2-1	Título profesional
TÉCNICO	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1-12	Título técnico profesional en y seis (6) meses de experiencia laboral o relacionada
TÉCNICO	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1-10	Título técnico profesional
TÉCNICO	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1-7	Bachiller y Veinticuatro (24) meses de experiencia laboral o relacionada
TÉCNICO	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1-1	Bachiller y Veinticuatro (24) meses de experiencia laboral o relacionada

Fuente: Resolución 433 de 2022 - MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES ANCPCCE.

Que de conformidad con el Decreto 815 de 2018, las competencias generales aplicables a todos los niveles jerárquicos son las siguientes:

- Aprendizaje Continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al Usuario y al ciudadano
- Compromiso con la Organización
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio

Durante la vigencia 2022 se vio la necesidad de modificar el manual de funciones y competencias de la ANCP-CCE, con las siguientes justificaciones:

Tabla No. 6. Manual de funciones y competencias laborales de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

Número de resolución	Ajustes
154 del 28 de marzo de 2022	Según los requerimientos del Director de Desarrollo Organizacional Del Departamento Administrativo de la Función Pública que indicó un Lineamiento técnico de Control Disciplinario Interno en CCE, de la siguiente manera: 1. Dejar a la Secretaría General y al GIT de Talento Humano únicamente con funciones asociadas y diferenciadas de Prevención. 2. Transformar el Grupo Interno de Trabajo (GIT) denominado Jurídica y Contractual, en GIT Contractual y Situaciones Administrativas (el alcance que más conveniente consideren), y bajo la misma jerarquía de la Secretaría General. 3. Escindir las funciones del actual GIT de Jurídica y Contractual, en dos (2) nuevos grupos de trabajo dependientes del Despacho del Director, así: I. GIT de Control Disciplinario Interno, con funciones únicamente de Instrucción (puede ser del nivel profesional que ya tiene la entidad). II. GIT de Jurídica, con funciones de Juzgamiento en 1ª instancia y las demás que consideren pertinentes para asesorar al Director General (puede ser del nivel asesor que ya tiene la entidad). 4. En este sentido, el Despacho asumiría el Juzgamiento en 2ª instancia, cuando así fuere necesario. En caso de no ser abogado, esta instancia debería ir a la Procuraduría.
394 del 06 de septiembre de 2022	Se hace necesario modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, con el fin de crear e incluir la ficha técnica del cargo Técnico Asistencial O1 grado 12 en la Subdirección de Negocios.
433 del 04 de octubre de 2022	Se hace necesario modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, creando la ficha técnica del cargo Asesor Experto código G3 grado 05 en la Dirección General, con el

	propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos misionales a cargo de la Dirección General y efectuar un mejor seguimiento al desarrollo de planes, programas y proyectos de la entidad y garantizar su eficiente funcionamiento.

Fuente: MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES ANCPCCE.

1.12 MOVILIDAD

En Colombia Compra Eficiente de conformidad con el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, en su Capítulo 9, artículo 2.2.5.9.1 se realizarán los movimientos de personal requeridos, los cuales corresponden a:

- Traslado o Permuta
- Encargo

Estas situaciones se pueden presentar por necesidad del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

1.13 PERMANENCIA

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios[5] establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito**: se define como el medio que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades para todos los ciudadanos interesados y que se consideran con aptitudes suficientes para ocupar los cargos públicos.

- **Cumplimiento:** consiste en desarrollar la habilidad de cumplir con las normas y tareas establecidas en nuestra sociedad, ayudando a mejorar la convivencia e integración entre todos.

- **Evaluación**: proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos.

[5] Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Artículo 37. Principios que orientan la permanencia en el servicio

- **Promoción** de lo público: Impulsar, coordinar y, en su caso, ejecutar los planes, medidas y actividades tendientes a mejorar el rendimiento en el servicio público, la formación y la promoción de los empleados públicos;

1.14 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

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".

El Grupo de Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, teniendo en consideración la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016, analizó las historias laborales de los servidores con el fin de establecer si por edad de retiro forzoso se generaría vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2022 no se presentarán este tipo de novedades y para la vigencia 2023 no se cuenta con servidores públicos susceptible de ser retirados del servicio por cumplir en la presente vigencia.

De igual manera, se analizaron las historias laborales de los funcionarios que por edad y semanas de cotización cumplen con los requisitos para obtener la pensión y se determinó que para la vigencia 2023, un (1) funcionario cumple con las condiciones, de Nivel Directivo Asesor Experto.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y, por tanto, en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

2. PLAN DE PREVISÓN DE RECURSOS HUMANOS

2.1 INTRODUCCIÓN

Conforme al artículo 17 de la Ley 909 de 2004 "*Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) 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; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano".

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de hacienda y Crédito Público respectivamente, otorgaron la viabilidad técnica y presupuestal para la creación de 104 empleos, razón por la cual se expidió el Decreto 1182 del 28 de agosto de 2020 "Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- "con lo cual la planta quedo conformada por 142 empleos en total.

La Agencia durante la vigencia 2022 se vio en la necesidad de realizar la actualización del Manual especifico de funciones y competencias por medio de (Resolución 154 del 28 de marzo de 2022, resolución 394 del 06 de septiembre de 2022 y la resolución 433 del 04 de octubre de 2022) para ciertos empleos el cual, se encuentra conforme a los parámetros establecidos de la función pública, dando cumplimiento a las recomendaciones presentadas por el DAFP en las mesas de trabajo de socialización del manual de funciones (Ver Tabla No. 6).

Bajo este marco, la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en especial lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 procede a elaborar y presentar el Plan de Previsión de Recursos Humanos para el logro de sus objetivos estratégicos, el cual busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la entidad, así como determinar las directrices y forma de provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y cubrir las necesidades de personal en las dependencias de Colombia Compra Eficiente, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

En virtud de lo anterior, surge la obligación de la formulación y adopción del Plan de Previsión de Recursos Humanos como una herramienta gerencial y de gestión por medio de la cual se establece la disponibilidad de personal con el que deba contar la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, para cumplir sus fines misionales, los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y satisfacer las necesidades que la ciudadanía demanda.

2.2 OBJETIVO GENERAL

Asegurar que la entidad seleccione y mantenga la cantidad y calidad del recurso humano que se requiere para el logro de los objetivos institucionales de la agencia.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de Colombia Compra Eficiente, como instrumento de ordenación del empleo público tendrá, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades de personal para el período anual.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado

2.3 ALCANCE

Con este plan se pretende fortalecer el recurso humano en las dependencias para el logro de los objetivos en cada una de las áreas de la entidad a través del desarrollo de procesos de provisión de empleos, desde la identificación del empleo hasta la posesión del servidor público.

Adicionalmente la ANCPCCE se encuentra en la planeación del cronograma para la elaboración del estudio técnico de plantas temporales, dando cumplimiento a la normatividad vigente en materia, en especial a la *Circular Conjunta N° 100-005-2022 "Lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad vigencia 2023"*

2.4 ALINEACION INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos se enlaza con la Dimensión del Talento Humano en el sentido de que es el mecanismo que permitir que la Entidad pueda proveer el talento humano suficiente y comprometido, para cumplir con la misión institucional, mejorando sus condiciones

	laborales.
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite implementar las acciones de la GETH, contribuyendo al desarrollo del talento humano y su promoción, obteniendo la satisfacción del servidor público con su trabajo y la entidad.
Política de Integridad	El Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye un proceso que se realiza con transparencia y que va a proveer personal íntegro que ha cumplido con unos requisitos y criterios de actuación para poder ser promovidos al interior de la entidad
Plan Estratégico de Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo trazado en el que se fortalece, desarrolla y promueve el talento humano de la entidad.

2.5 ANALISIS DE LA NECESDIDAD DE PERSONAL

La planta de personal actual de la Agencia Nacional De Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- está conformada por 142 servidores públicos. Corresponde al despacho del director un total de 16 cargos en los que está incluido el Director General y 7 Expertos entre ellos el Experto de Control Interno.

La siguiente es la relación de los cargos de la Planta actual de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-.

Tabla 7. Relación de cargos de la planta actual de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

DESPACHO DEL DIRECTOR				
Denominación del cargo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos
Director General de Agencia	Directivo	E3	07	1
Experto	Asesor	G3	09	2
Experto	Asesor	G3	05	5
Gestor	Profesional	T1	15	1
Analista	Profesional	T2	06	4
Analista	Profesional	T2	04	1
Técnico Asistencial	técnico	O1	10	1
Técnico Asistencial	técnico	O1	07	1
Total, del despacho del director				16

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

PLANTA GLOBAL				
Denominación del cargo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos
Secretario General de Agencia	Directivo	E6	04	1
Subdirector Técnico de Agencia	Directivo	E5	04	4
Experto	Asesor	G3	10	1
Experto	Asesor	G3	8	4
Gestor	Profesional	T1	15	18
Gestor	Profesional	T1	11	10
Analista	Profesional	T2	06	25
Analista	Profesional	T2	04	18
Analista	Profesional	T2	02	20
Analista	Profesional	T2	01	9
Técnico Asistencial	Técnico	O1	12	5
Técnico Asistencial	Técnico	O1	07	10
Técnico Asistencial	Técnico	O1	01	1
Total, de la Planta Global				126

Fuente: Nómina Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente- 23 enero 2022

El estudio técnico que soporta la expedición del Decreto 1182 de 2020 refleja la insuficiencia de personal de planta para atender el cumplimiento de las funciones tanto misionales como de apoyo de la entidad, así como los retos que le impone el Plan Nacional de Desarrollo y las metas acordadas con la Presidencia de la República, no obstante, teniendo en cuenta las restricciones presupuestales impuestas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y las actuales condiciones económicas y fiscales derivadas de la Emergencia Económica, Social y Ambiental, se modificó la planta de personal para la creación de 104 cargos para un total de 142 cargos en la Planta de Personal, los cuales cuentan con la apropiación presupuestal disponible, y no de 180, como inicialmente se concluyó en el citado estudio.

2.6 ANALISIS DE LA DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL

Para determinar la disponibilidad interna de personal y de esta forma responder a las necesidades actuales de la entidad, se tuvieron en cuenta los siguientes datos:

- Determinación de la cantidad de servidores públicos de Colombia Compra Eficiente
- Empleados próximos a pensionarse: Actualmente Colombia Compra Eficiente cuenta con un funcionario que cumplirá los requisitos de ley para solicitar su retiro por pensión si así lo decide.

- Encargos: Los cargos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- que se pueden proveer a través de un encargo siempre y cuando la necesidad de la Agencia lo requiera y mientras se surta el proceso legal y de reclutamiento y selección son los siguientes:

Tabla 8. Cargos de la ANCPCCE que se pueden proveer a través de encargos

Denominación del cargo	Código	Grado	Número de Cargos
Experto	G3	09	2
Experto	G3	05	5
Secretario General de Agencia	E6	04	1
Subdirector Técnico de Agencia	E5	04	4
Director General	E3	07	1

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

2.7 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA LAS NECESIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL

Durante la vigencia 2023, se realizara el estudio de cargas laborales técnica de ampliación de la planta de personal de la Agencia Nacional De Contratación Pública Colombia Compra Eficiente – ANCP-CCE –, en el cual se define que es indispensable realizar la ampliación de la planta de personal de la Agencia, teniendo en cuenta que se encontraron a lo largo de todas las dependencias diferentes actividades desempeñadas por personal con vinculación correspondiente a "Contratistas", lo cual representa riesgo de ruptura en el flujo normal de actividades y del capital intelectual de la entidad representando congestiones y/o sobrecargas en el momento de finalización de los servicios de los contratistas.

Se identificaron al interior de todas las dependencias actividades que actualmente se encuentran en CONGESTIÓN, es decir, actividades que se encuentran sin gestionar total o parcialmente, las cuales no se están ejecutando en la medida esperada, especialmente dada la falta de capacidad de horas hombre, situación a la que se pretende dar solución a través de los resultados del estudio de cargas laborales.

La ANCPCCE construye instrumentos de agregación de demanda que permiten generar economías de escala para el Estado en su conjunto, lo cual se transfiere en ahorro en recursos del Estado y aumento en la eficiencia del gasto público. De la misma manera, produce instrumentos normativos, documentos tipo, manuales, plataformas tecnológicas, estudios y otros servicios para las entidades del Estado que propenden por la simplificación, estandarización, control y efectividad de las actividades relacionadas con compras y contrataciones públicas

Para los movimientos dentro de la planta de personal actual se aprobaron y se establecieron en Colombia Compra Eficiente los lineamientos de reclutamiento y selección con el objetivo de garantizar transparencia, tiempos de cobertura y cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual de funciones, para atraer y seleccionar al mejor talento que permita el logro de los objetivos estratégicos.

Respecto a las acciones y/o actividades para llevar a cabo el concurso de mérito para proveer los empleos de carrera administrativa, es importante precisar que Colombia Compra Eficiente cuenta con una limitación presupuestal para adelantar el mismo, tal como se ha manifestado a la Comisión Nacional del Servicio Civil por lo que la Agencia no debe adquirir obligaciones sobre apropiaciones inexistentes o en exceso del saldo disponible.

En ese sentido, la imposibilidad de llevar a cabo el concurso del empleo público es de tipo presupuestal, y el mensaje del Gobierno Nacional conforme a la normatividad correspondiente, es que los recursos que son asignados a la entidad deben ser distribuidos de tal manera que cubran los gastos prioritarios e indispensables para el funcionamiento de esta.

No obstante, una vez el Gobierno apropie los recursos suficientes, continuaremos con los trámites pertinentes para llevar a cabo el concurso abierto de méritos para la provisión definitiva de las vacantes,; sin embargo, la ANCP-CCE continua adelantando acciones para la gestión de recursos ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público radicado R220210326002469 "Anteproyecto de presupuesto 2022 y MGMP 2022-2025", en cumplimiento del deber legal para efectuar las apropiaciones presupuestales correspondientes para adelantar la provisión de los cargos de carrera administrativa mediante concurso y conforme a la ampliación de planta autorizada mediante Decreto 1182 de 2020; por lo cual se hizo necesario solicitar los recursos para realizar el proceso de selección de 121 de empleos de Planta. Que conforme a la información suministrada por la CNSC el valor por vacante corresponde a $3.500.000, lo que equivale a un total de $423.500.000 millones.

Por otra parte, y en relación con las evidencias de todas las acciones y/o actividades administrativas relacionadas con los procesos de ajuste y registro definitivo de la Oferta Pública de Empleos OPEC en la plataforma SIMO, Colombia Compra Eficiente cuenta con su reporte actualizado.

Así mismo, en concordancia con la circular 100-005 del 29 de diciembre de 2022, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al programa de gobierno del Presidente de la República Dr. Gustavo Petro Urrego, se elaboraran los estudios técnicos requeridos, estableciendo la planta temporal de personal necesaria y suficiente que supla las necesidades misionales y administrativas que se

requieran, y si existe la necesidad de reformar la estructura organizacional interna del ente público.

Por lo cual, para realizar la formalización del empleo público según el DAFP se deben tener en cuenta los siguientes mecanismos: (i) la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia; (ii) la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan; (iii) la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia; y, (iv) el uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.

2.8 ESTIMACION DEL COSTO DE PERSONAL

Los gastos inherentes a la nómina de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- se estiman para vigencia 2023 en la suma $17.297.000.000 (Diecisiete mil doscientos noventa y siete millones), apropiación que permite proveer el 100% de los empleos de la planta permanente, así mismo, se menciona que dicho valor no tiene en cuenta incremento salariales, la ocupación del total de la planta y la creación de la planta temporal.

3. COMUNICACIÓN

Todas las actividades realizadas en Talento Humano se comunicarán a todos los servidores públicos, según lo establecido a nivel interno de la entidad a través de comunicaciones, socializaciones y capacitaciones, adicionalmente este plan de trabajo se publicará en la página web.

4. FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 1. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN	
Título del documento:	Plan Anual de Vacantes 2023
Fecha de aprobación:	30/01/2023
Resumen / Objetivo de contenido:	Proveer los cargos vacantes de la Planta de Personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente- durante la vigencia 2023, a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación, teniendo en cuenta las vacantes existentes.
Área / Dependencia de autoría:	Secretaría General
Código de estandarización:	CCE-GTH-PL-05

Categoría / Tipo de documento:	Plan
Aprobación por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Información adicional:	N A
Serie documental según TRD	Planes DG.SG.33
Link de ubicación original del documento (especifique donde se aloja o reposa el documento)	Share Point – Talento Humano 2023

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 2. AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

Acción	Nombre	Cargo/ Perfil	Fecha	Firma
Elaboró	Valeria Galeano Barrios	Analista T2-01	17/01/2023	Valeria Galeano B.
Revisó	Astrid Camargo Gonzalez William Renan Rodriguez	Coordinador Talento humano Contratista Secretario General	21/01/2023 23/01/2023	Astrid Camargo
Aprobó	CIGD	Acta de aprobación del comité de enero de 2023	26/01/2023	CIGD SESIÓN 26 DE ENERO DE 2023

Nota: Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos considerados en la resolución número 173 de 2020 por favor especificar acta y mes del desarrollo de esta.

3. CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTO

Versión vigente del documento: 03

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
01	27/01/2022	Estructuración del plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos vigencia 2022.	Valeria Galeano Barrios Analista T2-01 Naila Yali Valencia Contratista Secretaría General	Astrid Camargo Analista T2-06 Claudia Ximena López Secretaria General	CIGD

02	01/02/2022	Se ajusta el código del documento	Astrid Camargo Analista T2-06	Astrid Camargo Analista T2-06	Claudia Ximena López Secretaria General
03	26/01/2023	Estructuración del plan anual de vacantes vigencia 2023	Valeria Galeano Barrios	Astrid Camargo Gestor T1 -11 William Renan Rodriguez Secretario General	CIGD

Nota: El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento que describe ficha técnica del presente documento.