



Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO Y VACANTES 2021

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO
ENERO DE 2021



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO.....	3
2.1.	Objetivo General.....	3
2.2.	Objetivos Específicos.....	4
3.	ALCANCE.....	4
4.	ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL PERSONAL.....	4
4.1	Necesidades de personal.....	5
5.	INFORMACIÓN GENERAL DE LAS VACANTES.....	11
5.1	Provisión de Empleo de carrera.....	11
6.	FORMAS DE PROVISIÓN.....	13
6.1	Provisión empleos de carrera administrativa.....	15
6.2	Selección empleos de libre nombramiento y remoción.....	17
6.3	Movilidad.....	20
6.4	Permanencia:.....	21
7.	PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.....	21
8.	VIGENCIA.....	23
9.	RIESGOS.....	23
10.	INDICADORES.....	23
11.	CRONOGRAMA.....	23



1. INTRODUCCIÓN

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

En ese sentido, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado tiene como objetivo que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y su planeación institucional.

Este plan está alineado con la planeación estratégica de la entidad, la cual tiene como visión: Consolidarse como una aliada estratégica de las entidades públicas en la defensa jurídica integral y efectiva del Estado a 2022.

De igual forma en el artículo 16 del Decreto 4085 de 2011, modificado por el Decreto 2269 de 2019, se establece que serán funciones de la Secretaría General las siguientes: *“Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión”*.

Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2021, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

2. OBJETIVO

2.1. Objetivo General

El Plan de Previsión del Talento Humano y Vacantes, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

Se encuentra articulado con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Estratégico 2019-2022, procurando el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

2.2. Objetivos Específicos

- Planear estrategias de forma que la entidad pueda identificar las necesidades del personal de planta, estructurando la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.
- Propiciar otro tipo de vinculaciones como supernumerarios, practicantes, pasantes o judicantes.
- Mantener actualizada la información de la planta de personal en cuanto a cargos provistos y vacantes.

3. ALCANCE

Este plan permite aplicar la planeación del talento humano a corto y a mediano plazo y para la siguiente vigencia en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en cuanto a:

- Cálculo de los colaboradores 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.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- En el marco del FURAG, proporcionar la información con respecto a los reportes de vacantes que deben suministrarse al Departamento Administrativo de la Función Pública.

4. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL PERSONAL

La Unidad Administrativa Especial Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado es una entidad descentralizada del orden nacional, que forma parte de la Rama Ejecutiva; cuenta con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica. Está adscrita al Ministerio de Justicia y del Derecho y fue creada mediante la Ley 1444 de 2011.

A través del Decreto 4085 de 2011 se establecieron los objetivos y la estructura de la Agencia, cuyo enfoque se encuentra orientado al diseño de estrategias, planes y acciones dirigidos a dar cumplimiento a las políticas de defensa jurídica de la nación y del Estado; formular, evaluar y difundir las políticas de prevención de las conductas antijurídicas, del daño antijurídico y la dirección, coordinación y ejecución de las acciones que aseguren una adecuada defensa de los intereses litigiosos de la Nación. El Decreto 2269 de 2019, modificó parcialmente las funciones de la Agencia así como su estructura. Con la Agencia, el Gobierno busca unificar las políticas de defensa e información del Estado en casos de interés estratégico.

La planta de personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, se establece mediante los Decretos 4086 de 2011, 510 de 2012 y 1459 de 2013, con 99 empleos. Mediante el Decreto 916 de 2017, con el cual se crea la Dirección de Defensa Jurídica Internacional, se aumenta la planta de personal, pasando de 99 cargos a 107. Con la expedición del Decreto 2271 de 2019, se suprime un cargo, y se crean 65 quedando finalmente con 171 cargos, 85 empleos de carrera y 86 de libre nombramiento y remoción.

4.1 Necesidades de personal

Después de un proceso de planeación y análisis, la entidad evidenció la necesidad de realizar ajustes en su estructura, respondiendo a principios de eficiencia y racionalidad de la gestión pública, con el fin de mejorar los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de la entidad.

Con este propósito se efectuó un análisis de la actual estructura de la entidad, de sus procesos y de su planta de personal, atendiendo a la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en la Guía de Rediseño Institucional de Entidades Públicas.

Por su parte, la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en la Agencia estaba jugando un papel predominante en algunos frentes, dado que se requería hacer uso de este mecanismo para ejecutar actividades permanentes de la Entidad, a saber:



- Cargue, análisis y depuración de información, soporte al usuario y gestión del Sistema Único de Gestión e Información de la Actividad Litigiosa del Estado - Ekogui.
- Manejo de casos en la etapa pre-arbitral en los conflictos de inversión extranjera, los cuales se deben atender para llegar a un acuerdo amistoso y evitar que pasen a la etapa arbitral.
- Manejo de procesos de extensión de jurisprudencia y procesos judiciales, en particular aquellos asumidos provenientes del Departamento Administrativo de Seguridad de acuerdo con el mandato del Gobierno Nacional.
- Representación judicial en los principales procesos y casos en contra del Estado y la entidad, así como la atención de peticiones y consultas que se someten a consideración de la Agencia.
- Defensa jurídica ante los casos de la Corte Penal Internacional.
- Acompañamiento en formulación e implementación efectiva de la política pública de defensa jurídica en el país y la explotación de información para el desarrollo de litigio estratégico y la prevención del daño antijurídico.
- La transferencia de conocimiento, la asistencia técnica y la evaluación periódica de la gestión jurídica estatal.
- La representación directa y análisis de información de casos ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.
- La administración y operación de tecnologías de la información, seguridad y salud en el trabajo y gestión documental, así como el apoyo en materia de difusión y comunicación de la entidad.
- Apoyo en la planeación estratégica y la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y la gestión presupuestal.

En términos generales, con el proceso de reforma propuesto, se rediseñó la organización atendiendo principalmente los siguientes aspectos:

- Se suprimió un (1) cargo del nivel directivo toda vez que se suprimió la Subdirección de Acompañamiento a los Servicios Jurídicos, para aplanar la estructura y así mejorar la articulación interna y fortalecer la efectividad de la entidad.
- Se crearon 65 cargos los cuales le permitirán a la Agencia abordar las nuevas funciones que le han sido asignadas.
- La creación de los cargos propuestos permite minimizar el uso de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en la Entidad; esto con el fin de formalizar el empleo, garantizando que las políticas de Talento Humano sean transversales para todas las personas que trabajan en la Entidad. Así mismo para retener conocimiento en la entidad y

disminuir el riesgo de contrato realidad. Todo lo anterior en el Marco de la Directiva Presidencial 09 del 9 de noviembre de 2018.

- La propuesta de fortalecimiento de la planta de personal apunta al nivel profesional de la Entidad, o nivel gestor y en segunda instancia al nivel técnico; de conformidad con las necesidades del servicio para mejorar los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de la entidad.
- Deberá existir un nivel profesional intermedio de perfiles diseñados para la Entidad, que permita cubrir funciones menos especializadas pero fundamentales para la labor misional de la Agencia.
- El personal nuevo determinado para la Entidad deberá pasar por procesos de inducción y capacitación, a fin de garantizar la operación normal de la Agencia, para que su funcionamiento no se vea impactado por el movimiento de personal o por el ingreso de personal nuevo a ella.

En conclusión, la propuesta contempló la supresión de 1 cargo y la creación de sesenta y cinco (65) cargos adicionales en la planta de personal de la Agencia, pasando de ciento siete (107) cargos a ciento setenta y uno (171) cargos.

Dado lo anterior, se emitieron los Decretos 2269 y 2271 del 13 de diciembre de 2019, modificando la estructura y la planta de personal de la entidad, respectivamente.

Los recursos para la financiación de los cargos adicionales provienen de la cuenta de Adquisición de Bienes y Servicios por la supresión de 122 contratos de prestación de servicios.

Vale aclarar que la expedición de dichos decretos cobró vigencia a partir del 1 de enero de 2020.

Así las cosas, la Secretaria General, por intermedio del Grupo de Trabajo Interno de Gestión de Talento Humano y como instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión, formulará el Plan Anual de Vacantes, cuya información será utilizada para la planeación del talento humano y la formulación de políticas del Estado colombiano.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de los empleos vacantes de los niveles asesor, profesional y técnico, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional, temporal y no provisto) en los que se encuentran a 31 de diciembre de 2020.

Tabla 1: Estructura de la planta de personal

La estructura de la planta de personal es la siguiente:

Número	Fecha	Número Empleos
Decreto 510	29 de marzo de 2012	87
Decreto 1459	13 de agosto de 2013	12
Decreto 916	30 de mayo de 2017	8
Decreto 2271	13 de diciembre de 2019	65
Total		171

Tabla 2: Planta por nivel jerárquico

La estructura de la planta de personal por nivel jerárquico es la siguiente a 31 de diciembre de 2020:

Nivel jerárquico	Cantidad de empleos	Participación %
Directivo	6	3.5%
Asesor	36	21.1%
Profesional	96	56.1%
Técnico	33	19.3%
Total	171	100%

Tabla 3: Planta de personal

La planta de personal establecida en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado es la siguiente:

Planta de Personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado			
No. de Cargos	Denominación	Código	Grado
1	Director General de Agencia	E3	08
1	Secretario General de Agencia	G1	07
4	Director Técnico de Agencia	G2	09
No. de Cargos	Denominación	Código	Grado
3	Jefe de Oficina de Agencia	G1	07
9	Experto	G3	08
11	Experto	G3	07



13	Experto	G3	06
23	Gestor	T1	16
5	Gestor	T1	15
8	Gestor	T1	14
11	Gestor	T1	13
6	Gestor	T1	12
9	Gestor	T1	11
8	Gestor	T1	10
6	Gestor	T1	09
2	Gestor	T1	07
18	Analista	T2	06
13	Técnico Asistencial	O1	12
19	Técnico Asistencial	O1	10
1	Técnico Asistencial	O1	05

Tabla 4: Empleos de libre nombramiento y remoción

Denominación	Código	Grado	Dependencia	Cantidad
Director General de Agencia	E3	08	Dirección General	1
Secretario General de Agencia	E6	04	Secretaría General	1
Director Técnico de Agencia	E4	04	Dirección de Defensa Jurídica Nacional	1
Director Técnico de Agencia	E4	04	Dirección de Defensa Jurídica Internacional	1
Director Técnico de Agencia	E4	04	Dirección de Gestión de Información	1
Director Técnico de Agencia	E4	04	Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica	1
Jefe de Oficina de Agencia	G1	07	Oficina Asesora Jurídica	1
Jefe de Oficina de Agencia	G1	07	Oficina Asesora de Planeación	1
Jefe de Oficina de Agencia	G1	07	Oficina de Control Interno	1
Experto	G3	08	Dirección General	1
Experto	G3	08	Dirección de Defensa Jurídica Internacional	2
Experto	G3	08	Dirección de Defensa Jurídica Nacional	4
Experto	G3	08	Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica	2



Denominación	Código	Grado	Dependencia	Cantidad
Experto	G3	07	Dirección de Defensa Jurídica Nacional	2
Experto	G3	07	Dirección de Defensa Jurídica Internacional	1
Experto	G3	07	Dirección de Gestión de Información	4
Experto	G3	07	Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica	2
Experto	G3	07	Secretaría General	2
Experto	G3	06	Dirección General	1
Experto	G3	06	Dirección de Defensa Jurídica Nacional	3
Experto	G3	06	Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica	4
Experto	G3	06	Secretaría General	1
Experto	G3	06	Oficina Asesora Jurídica	1
Experto	G3	06	Dirección de Defensa Jurídica Internacional	3
Gestor	T1	16	Dirección de Defensa Jurídica Nacional	2
Gestor	T1	16	Dirección de Gestión de Información	1
Gestor	T1	16	Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica	2
Gestor	T1	16	Oficina Asesora Jurídica	2
Gestor	T1	16	Oficina de Control Interno	1
Gestor	T1	16	Dirección de Defensa Jurídica Internacional	2
Gestor	T1	16	Secretaría General	2
Gestor	T1	15	Dirección de Defensa Jurídica Nacional	1
Gestor	T1	15	Dirección de Gestión de Información	1
Gestor	T1	13	Dirección General	1
Gestor	T1	13	Dirección de Defensa Jurídica Internacional	4
Gestor	T1	13	Secretaría General	1
Gestor	T1	13	Oficina Asesora de Planeación	2
Gestor	T1	11	Secretaría General	1



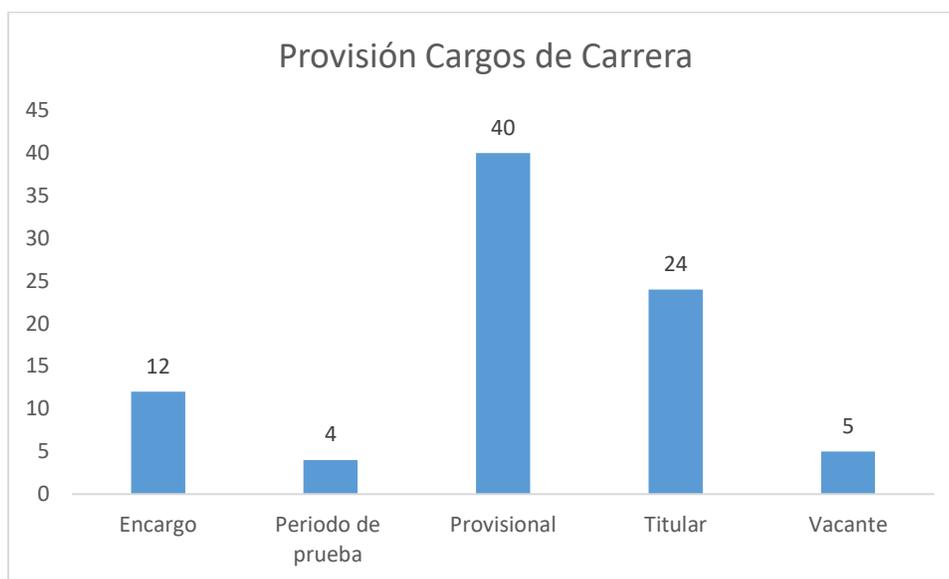
Denominación	Código	Grado	Dependencia	Cantidad
Gestor	T1	10	Dirección de Gestión de Información	1
Gestor	T1	10	Oficina Asesora Jurídica	1
Gestor	T1	10	Dirección General	1
Gestor	T1	09	Dirección de Defensa Jurídica Nacional	2
Gestor	T1	09	Dirección de Gestión de Información	1
Gestor	T1	07	Secretaría General	1
Analista	T2	06	Dirección General	1
Analista	T2	06	Dirección de Defensa Jurídica Nacional	1
Analista	T2	06	Dirección de Defensa Jurídica Internacional	1
Analista	T2	06	Dirección de Gestión de Información	4
Técnico Asistencial	O1	12	Dirección General	1
Técnico Asistencial	O1	12	Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica	1
Técnico Asistencial	O1	12	Dirección de Defensa Jurídica Internacional	2
Técnico Asistencial	O1	10	Dirección de Gestión de Información	2
Técnico Asistencial	O1	05	Dirección General	1

5. INFORMACIÓN GENERAL DE LAS VACANTES

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta permanente en vacancia definitiva, con corte al 19 de enero de 2021.

5.1 Provisión de Empleo de carrera

A continuación, se presenta la distribución de provisión de los 85 cargos de carrera:



Gráfica No. 1

Tabla 6: Empleos en vacancia definitiva

Naturaleza del cargo	No. de Empleos vacancia definitiva	No. de vacantes Def. (Provistos por Encargo)	No. de vacantes Def. (Provistos con provisionales)	No. de vacantes Def no provistos
Libre nombramiento y Remoción	3	N/A	N/A	3
Carrera Administrativa	40	7	29	4

Así las cosas, la entidad cuenta con 40 vacantes definitivas de carrera, de las cuales 2 corresponden a vacantes que debieron ser provistas mediante la convocatoria 428 de 2016, sin embargo, fueron declaradas desiertas y hacen parte de la nueva OPEC.

Las 38 vacantes restantes, hacen parte de los empleos nuevos de carrera, acorde con el Decreto 2271 de 2019 se encuentran cargadas en SIMO y hacen parte de la Convocatoria Nación 2 que adelantará la CNSC. La mencionada convocatoria se adelantará en la modalidad de concurso mixto acorde con la Ley 1960 de 2019. Lo anterior implica que el 30% de las vacantes se ofertaran para concurso de ascenso y el 70% mediante concurso abierto.

Tabla 7: Distribución de Empleos Carrera Administrativa en vacancia definitiva por denominación, código, grado.

Denominación	Código	Grado	Dependencia	Cantidad
Gestor	T1	14	Dirección de Defensa Jurídica Nacional	3
Gestor	T1	14	Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica	3
Gestor	T1	14	Secretaría General	2
Gestor	T1	13	Dirección de Gestión de Información	2
Gestor	T1	12	Oficina Asesora de Planeación	1
Gestor	T1	12	Secretaría General	1
Gestor	T1	12	Oficina Asesora Jurídica	3
Gestor	T1	12	Oficina de Control Interno	1
Gestor	T1	11	Secretaría General	1
Gestor	T1	10	Secretaría General	1
Gestor	T1	10	Oficina de Control Interno	2
Gestor	T1	09	Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica	1
Gestor	T1	09	Dirección de Gestión de Información	1
Gestor	T1	07	Secretaría General	1
Analista	T2	06	Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica	1
Analista	T2	06	Dirección de Gestión de Información	1
Analista	T2	06	Secretaría General	3
Técnico Asistencial	O1	10	Dirección General	1
Técnico Asistencial	O1	10	Dirección de Defensa Jurídica Nacional	1
Técnico Asistencial	O1	10	Dirección de Gestión de Información	10
Total				40

6. FORMAS DE PROVISIÓN

El Coordinador del Grupo Interno de Gestión de Talento Humano, proyectará (los primeros días hábiles del año) los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan. Lo anterior, a razón de una vacancia definitiva en los empleos y de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004. La información reposará en base de datos creada para tal fin y se informará al Secretario General, quien, a su vez, le comunicará al Director General.

Durante el año 2017, la Comisión Nacional del Servicio Civil conforme al Acuerdo No CNSC-20161000001296 del 29 de julio de 2016 *"Por el cual se convoca a*



concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al sistema general de carrera Administrativa de trece (13) entidades del Sector Nación, Convocatoria No 428 de 2016- Grupo de Entidades Sector Nación”, inicio el proceso de convocatoria y venta de pines, cuyas listas de elegibles se habían proyectado para finales del año 2017 o inicios del año 2018.

Durante los años 2018 y 2019, se realizó el nombramiento en periodo de prueba para el ingreso a carrera administrativa por concurso de méritos de treinta y cuatro (34) servidores públicos, de las cuarenta y cuatro (44) vacantes existentes en la planta de la Agencia.

De las (44) vacantes ofertadas dos (2) fueron declaradas desiertas, toda vez que ningún aspirante superó las pruebas aplicadas.

Con corte a 19 de enero de 2021, todas las listas de elegibles cuentan con firmezas, ya sea parcial o individual. Dado lo anterior solo está pendiente la posesión de una servidora en periodo de prueba, la cual se realizará el 25 de enero de 2021 respectivamente.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas, varían dependiendo la naturaleza del cargo (si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción). Al momento de realizar los procesos de vinculación, y de considerarse pertinente, se aplicarán algunos de los siguientes lineamientos:

Enfoque diferencial: Garantizar la igualdad, la equidad y no discriminación a partir del reconocimiento de la diversidad por etapa del ciclo vital, en razón de dinámicas culturales, políticas, económicas, de género y etnia particulares, vulnerabilidades a causa de condiciones como la discapacidad y situaciones sociales como el desplazamiento. En desarrollo del proceso de provisión de vacantes, se podrá por medio de las asociaciones de grupos étnicos, obtener hojas de vida de diferentes grupos étnicos, con el fin de incluirlas en los procesos de selección que adelante la entidad.

Vinculación discapacidad: Para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Decreto 2011 de 2017, se podrán adelantar gestiones administrativas ante entidades como el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Instituto Nacional para Ciegos, el Instituto Nacional para Sordos, el Servicio Público de Empleo y la Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva,

entre otras, con el propósito de que un mínimo de cargos puedan ser desempeñados por personas con discapacidad.

De igual manera a través de la caja de compensación familiar – COLSUBSIDIO y el Servicio Público de Empleo, se realizó nuevamente la publicación de una vacante para suplirla con una persona con discapacidad.

A la fecha se cuenta con dos servidores de carrera con discapacidad.

Estado joven: En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1780 de 2016 “*Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones*”, se facilitará a los jóvenes a hacer la transición de la educación al trabajo, adquiriendo en ese proceso, la experiencia y las habilidades necesarias para un desempeño exitoso en el mundo laboral. Para lo cual podrá realizar el proceso de postulación de plazas (vacantes) de acuerdo a los procesos establecidos por el programa o mediante la vinculación de judicantes.

Para la vigencia 2020 se contó con el acompañamiento de 5 practicantes quienes adelantaron sus actividades en la Dirección de Defensa Jurídica Internacional.

En el Marco de la Circular Conjunta 100-002-2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Servicio Público de Empleo, la cual estableció que las vacantes temporales que no fuese posible cubrir mediante encargos con servidores de carrera, deben ser publicadas en el sistema de Información del Servicio Público de Empleo y en la página web de la Entidad para ser cubiertas con jóvenes entre los 18 y los 28 años se vinculó a un joven de 28 años como provisional en la Oficina Asesora Jurídica.

No obstante, con corte a 19 de enero de 2021 la Agencia cuenta con 1 joven en el nivel asesor, 14 en el nivel profesional y 8 en el nivel técnico.

6.1 Provisión empleos de carrera administrativa

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, de la siguiente manera:

- a) Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.



- b) Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- c) Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- d) 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 respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- a) Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- b) Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- c) Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- d) Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Con ocasión de la expedición del Decreto 2271 de 2019 mediante el cual se crearon 38 cargos de carrera y de los 2 cargos desiertos de la convocatoria 428 de 2016, se cargó en SIMO el reporte de la OPEC de 40 empleos los cuales harán parte de la Convocatoria Grupo de Entidades del Orden Nacional II.

La creación de los 38 cargos de carrera, generó la provisión de algunos de ellos mediante encargo con el personal de carrera administrativa que cumpliera el

perfil y requisito de los mismos. En consecuencia, se expidió la Resolución 020 del 24 de enero de 2020, mediante el cual se estableció el procedimiento para la provisión de empleo mediante encargo.

A partir de la expedición de la precitada Resolución, entre el 3 y 5 de febrero de 2020 se realizaron los encargos a los servidores de carrera que cumplían con los requisitos, tanto para las vacantes definitivas como temporales.

A la fecha la Agencia cuenta con 13 cargos provistos mediante encargo.

De acuerdo con el cuadro de tiempos de provisión de empleos de carrera, el tiempo promedio de provisión de un empleo mediante encargo es de 0.3 meses y el tiempo promedio de provisión de empleos en provisionalidad es de 1.36 meses. Dichos índices se espera mantenerlos para la vigencia 2021.

En cuanto a la financiación de la próxima convocatoria es importante tener en cuenta que la Comisión Nacional del Servicio Civil adelantó la Convocatoria 428 de 2016 - Grupo de Entidades del Orden Nacional, en la cual se ofertaron cuarenta y cuatro (44) vacantes de empleos pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, para lo cual se establecieron los respectivos costos estimados a cargo de la Entidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006. Una vez finalizado el proceso de selección, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en sesión de Sala Plena del día 13 de octubre de 2020, aprobó el cierre financiero de la referida Convocatoria, el cual arrojó un saldo a favor de la Agencia por valor de CUARENTA Y SEIS MILLONES CIENTO NOVENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS M/CTE (\$46.197.764), el cual se destinará para el recaudo de la nueva convocatoria.

6.2 Selección empleos de libre nombramiento y remoción

De conformidad con la Ley 909 de 2004, 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 esta ley, se aplica el proceso de selección establecido.

Dado lo anterior, la aplicación de pruebas por parte de Función Pública mide las competencias por nivel jerárquico así:



- Técnico

ITEM	COMPETENCIAS	PERFIL
A	Aprendizaje Continuo	65%
B	Orientación a Resultados	65%
C	Orientación al Usuario y al Ciudadano	65%
D	Compromiso con la Organización	65%
E	Trabajo en Equipo	65%
F	Adaptación al Cambio	65%
G	Confiabilidad Técnica	65%
H	Disciplina	65%
I	Responsabilidad	65%

- Profesional

ITEM	COMPETENCIAS	PERFIL
A	Aprendizaje Continuo	70%
B	Orientación a Resultados	70%
C	Orientación al Usuario y al Ciudadano	70%
D	Compromiso con la Organización	70%
E	Trabajo en Equipo	70%
F	Adaptación al Cambio	70%
G	Aporte Técnico-Profesional	70%
H	Comunicación Efectiva	70%
I	Gestión de Procedimientos	70%
J	Instrumentación de Decisiones	70%



- Asesor

ITEM	COMPETENCIAS	PERFIL
A	Aprendizaje Continuo	70%
B	Orientación a Resultados	70%
C	Orientación al Usuario y al Ciudadano	70%
D	Compromiso con la Organización	70%
E	Trabajo en Equipo	70%
F	Adaptación al Cambio	70%
G	Confiabilidad Técnica	70%
H	Creatividad e	70%
I	Iniciativa.	70%
J	Construcción de Relaciones	70%
K	Conocimiento del Entorno	70%

Por otro lado, el Director General adelantará entrevistas a los aspirantes a cargos Directivos, toda vez que se presente una vacante de los mismos. De igual manera, en cuanto a la provisión de empleos del nivel directivo es importante tener en cuenta lo señalado por la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas y el Decreto 455 de 2020¹ en el que la participación de la mujer se debe hacer efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.

Así las cosas, luego de la reestructuración de la entidad y de conformidad con la información reportada en el año 2020, son 5 empleos directivos (incluyendo el del Secretario General) de los cuales 2 se encuentran ocupados en la actualidad por mujeres. Al ser 2 de 5 los cargos directivos ocupados por mujeres, el porcentaje

¹ "Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo"

es equivalente al 40%, con lo que se respeta el porcentaje establecido en el artículo 2.2.12.3.3. del Decreto 455 de 2020.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a la fecha la entidad cuenta con 2 servidores de carrera en Comisión de Libre nombramiento y Remoción en otras entidades y con un servidor en comisión al interior de la entidad.

6.3 Movilidad

Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas, deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los servidores interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Los traslados internos en la Agencia, se deberán a dos (2) factores primordialmente: i. Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá

efecto con un memorando de ubicación por parte del Director General. ii. Cuando se generen cambios por promoción al interior de la Agencia, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del servidor en su nuevo cargo.

6.4 Permanencia:

La permanencia 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 y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada servidor 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.

7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.

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 no 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, para la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5 y 7: 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado se encuentra realizando el análisis correspondiente de las hojas de vida de los servidores, tendiente a establecer el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a ella.

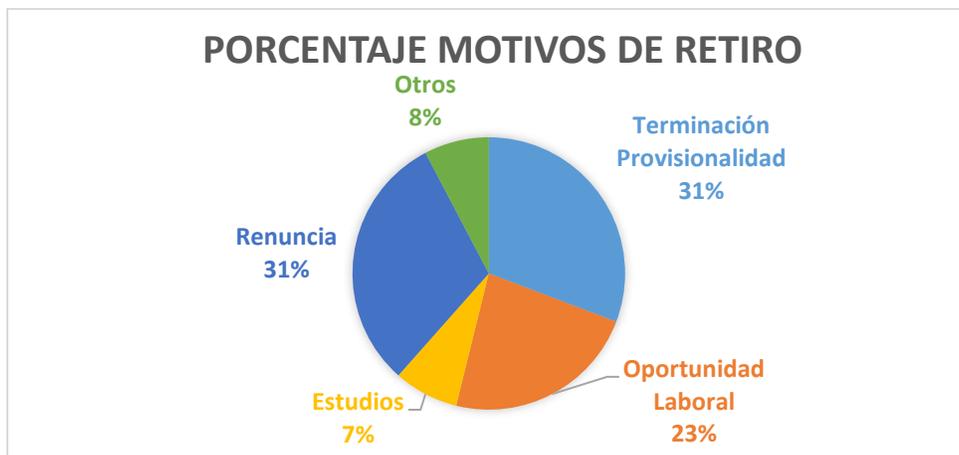
De acuerdo con lo anterior, en esta condición no se encuentran servidores de la Agencia que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron:

- 3 servidoras con 58 años
- 1 servidora con 57 años
- 2 servidoras en pre-pensión

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. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los servidores actuales.

La desvinculación del personal, se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el procedimiento GH-P-08 “DESVINCULACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS”, diseñado para tal fin por la Agencia, y en el marco de este procedimiento se implementó en la vigencia 2020 el Formato de Entrevista de Retiro.

Con base en las entrevistas de retiro, se ha podido determinar que con corte a 31 de diciembre de 2020 la mayoría de los motivos de retiro son por renuncia o terminación de la provisionalidad.



Gráfica 2

Fuente: Elaboración Propia. Secretaria General Grupo de Talento Humano.



8. VIGENCIA

El Plan de Previsión del Talento Humano y de Vacantes tiene vigencia 2021, armonizado con el Plan Estratégico de la Agencia, que tendrá revisión y actualización anual (si se requiere) y cuenta con la aprobación del Secretario General como autoridad del proceso.

9. RIESGOS

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 612 de 2018, los planes institucionales deberán estar articulados al direccionamiento estratégico de la Entidad, es por esto que el plan de previsión del talento humano y vacantes se encuentra alineado al PAI 2021, asimismo, se identifican los posibles riesgos: 1. Posesionar a un funcionario que no cumpla con los requisitos para un cargo determinado, y 2. Manipulación de requisitos para nombramientos a favor de un tercero”, que podrían llegar a impedir el cumplimiento del objetivo del mismo, este puede ser consultado en la herramienta del sistema integrado de gestión establecida por la Agencia.

10. INDICADORES

Para la medición del grado de avance del plan estratégico de talento humano se realizará a través del indicador que se encuentra alineado al PAI 2021:

NOMBRE	FÓRMULA	META
% de implementación del Plan de vacantes y previsión de recursos humanos	$(\# \text{ de actividades del plan ejecutadas} / \# \text{ de actividades programadas}) * 100$	100%

11. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA EJECUCIÓN PLAN PREVISION TH -VACANTES



RESULTADO ESPERADO	RESULTADOS / ENTREGABLES INTERMEDIOS	RESPONSABLE	EJECUCIÓN	
			Fecha Inicio	Fecha Final
Publicación plan de previsión y vacantes 2021	Publicación plan de previsión y vacantes 2021 página web de la agencia	Ana Maria Vega	1-ene-21	31-ene-21
Informe entrevistas de retiro 2020	Consolidar entrevistas de retiro	Cecilia Riaño	1-feb-21	5-feb-21
	Tabular entrevistas de retiro	Cecilia Riaño	1-feb-21	5-feb-21
	Elaborar borrador de informe	Cecilia Riaño	8-feb-21	19-feb-21
	Presentación informe final a comisión de personal	Ana Maria Vega	22-feb-21	28-feb-21
Informe de avance de implementación del plan anual de vacantes y previsión del talento humano 2021	Revisión cargos provistos primer semestre	Cecilia Riaño	30-jun-21	1-jul-21
	Revisión cargos provistos tercer trimestre	Cecilia Riaño	30-sep-21	1-oct-21
	Revisión cargos provistos cuarto trimestre	Cecilia Riaño	17-dic-21	31-dic-21
Reporte FURAG	Consolidar vacantes 2020	Cecilia Riaño	1-feb-21	28-feb-21
Actualización base de datos planta de personal	Base de datos enero actualizada	Cecilia Riaño	1-ene-21	31-ene-21
	Base de datos febrero actualizada	Cecilia Riaño	1-feb-21	28-feb-21
	Base de datos marzo actualizada	Cecilia Riaño	1-mar-21	31-mar-21
	Base de datos abril actualizada	Cecilia Riaño	1-abr-21	30-abr-21
	Base de datos mayo actualizada	Cecilia Riaño	1-may-21	31-may-21
	Base de datos junio actualizada	Cecilia Riaño	1-jun-21	30-jun-21
	Base de datos julio actualizada	Cecilia Riaño	1-jul-21	31-jul-21
	Base de datos agosto actualizada	Cecilia Riaño	1-ago-21	31-ago-21



RESULTADO ESPERADO	RESULTADOS / ENTREGABLES INTERMEDIOS	RESPONSABLE	EJECUCIÓN	
			Fecha Inicio	Fecha Final
	Base de datos septiembre actualizada	Cecilia Riaño	1-sep-21	30-sep-21
	Base de datos octubre actualizada	Cecilia Riaño	1-oct-21	31-oct-21
	Base de datos noviembre actualizada	Cecilia Riaño	1-nov-21	30-nov-21
Proyecto de Reestructuración presentado para viabilidad técnica, presupuestal y de Gobierno	Diagnostico organizacional	Oficina De Planeación	1-abr-21	31-may-21
	Marco legal	Oficina De Planeación	1-abr-21	31-may-21
	Análisis externo	Oficina De Planeación	1-abr-21	31-may-21
	Proyecto decreto de estructura y planta	Secretaría General	1-abr-21	31-may-21
	Proyecto manual de funciones	Talento Humano	1-abr-21	31-may-21
	Gestionar aprobación consejo directivo	Secretaria General	1-may-21	31-may-21
	Radicar solicitudes de conceptos de viabilidad (Min. Hacienda Min. Justicia DAFP)	Oficina De Planeación	1-jun-21	30-jun-21
	Gestión con entidades para conceptos de viabilidades	Secretaría General /Oficina De Planeación	1-jun-21	30-nov-21

Elaboró	Revisó	Aprobó
Cecilia Riaño Z Código TI Grado 14	Ana Maria Vega López Coordinadora Grupo Interno de Gestión de Talento Humano	Ana Maria Vega López Coordinadora Grupo Interno de Gestión de Talento Humano Cristian Stapper Buitrago Secretario General