
PLAN ANUAL DE VACANTES

**GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO
SECRETARIA GENERAL
SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO**

**SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL
ATLÁNTICO
SUBSECRETARIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

VIGENCIA 2024

PLAN ANUAL DE VACANTES

A. PLANTA DE PERSONAL NIVEL CENTRAL

PRESENTACIÓN

El Plan Anual de Vacantes, permite identificar las necesidades del talento humano requerido por la Gobernación del Departamento del Atlántico, con relación a su planta de personal vigente, facilitando la planeación de los concursos organizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

1. MARCO NORMATIVO.

El Marco normativo que rige la elaboración del Plan Anual de Vacantes es el siguiente:

- **Ley 909 de 2004:** Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que *prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.*
- **Decreto 2482 de 2012:** *“Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”,* ha previsto en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: **“Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.**
- **Decreto 1083 de 2015:**

“Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. *Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. *El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.*

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. *Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.*

“Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. *Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”*

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual para la provisión del talento humano en la Gobernación del Departamento del Atlántico, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

2.1 Objetivos Específicos

- Planear las necesidades del recurso humano, de tal manera que la entidad pueda identificar sus necesidades de 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.

3. METODOLOGÍA

En cumplimiento del artículo 14 y el literal b) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, la Gobernación del Departamento del Atlántico, elaboró el presente Plan Anual de Vacantes de acuerdo con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-.

Este incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

a. Clasificación de los Empleos según la Naturaleza de las Funciones

De acuerdo con la naturaleza de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4. Planta de Personal

Mediante Decreto 000521 del 14 de diciembre de 2004 se estableció la planta de personal global de la Gobernación del Departamento del Atlántico.

Actualmente la planta de personal cuenta con un total de cuatrocientos setenta y ocho (478) cargos, distribuidos así:

4.1 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

En total existen ciento un (101) cargos de libre nombramiento y remoción, distribuidos en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel Directivo: 42

Nivel Asesor: 37

Nivel Profesional: 17

Nivel Técnico: 2

Nivel Asistencial: 3

NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	No.
Directivo	Gobernador	001	01	1
Directivo	Secretario de Despacho	020	02	16
Directivo	Subsecretario de Despacho	045	05	22
Directivo	Gerente	039	02	2
Directivo	Jefe de Oficina	006	02	1
Asesor	Asesor	105	03	16
Asesor	Asesor	105	05	21
Profesional	Líder de Programa	206	06	1
Profesional	Profesional Especializado	222	07	9
Profesional	Profesional Universitario	219	08	4
Profesional	Profesional Universitario	219	09	3
Técnico	Técnico Administrativo	367	10	1

Asistencial	Técnico Administrativo	367	13	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	16	1
Asistencial	Conductor	480	18	2

4.2 Empleos de Carrera Administrativa:

En total a corte 31 de diciembre de 2023, la planta de cargos de carrera administrativa tenía un total de trescientos setenta y siete (377) cargos, distribuidos en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel Profesional: 190

Nivel Técnico: 135

Nivel Asistencial: 52

5. Etapas del Plan.

El Plan de desarrolló en las siguientes etapas:

5.1 Primera Etapa: Se determinó el estado de la planta actual, verificando el área de desempeño, número de cargos asignados, nivel, denominación, código, y asignación básica, se definió el proceso Estratégico, Misional o de Apoyo, la naturaleza de los empleos, novedades, se identificaron aquellos empleos ocupados por funcionarios en condición de pre pensionados, los perfiles de cada cargo sus requisitos y las competencias básicas o funcionales y comportamentales de acuerdo con el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal global de la Gobernación del Departamento del Atlántico.

5.2 Segunda Etapa: En esta etapa se determinaron las necesidades de personal, en el cual, además de la información definida en la etapa anterior, se clasificó el carácter de los empleos, es decir, si son permanentes o temporales. En este informe se incluyen únicamente aquellos cargos que se encuentran en vacancia definitiva y que actualmente están ocupados en Encargo por funcionarios con derechos de Carrera Administrativa, los que se encuentran provistos en provisionalidad y aquellos sin proveer.

5.3 Tercera Etapa: Una vez verificado el estado actual de la planta de la Gobernación del Departamento, y las necesidades de personal, se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909, y de acuerdo con la naturaleza del empleo, es decir, Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, se verificó el tipo de nombramiento (Ordinario, en Carrera Administrativa, Periodo de Prueba, Encargo, en Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción y nombramientos Provisionales), adicionalmente la forma de la provisión, es decir a través del proceso de concurso de méritos desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

Para los encargos y nombramientos en provisionalidad, se dio aplicación a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909, modificado por el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019.

5.4 Cuarta Etapa: En esta etapa se determinaron los empleos que fueron reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil y que forman parte de la Convocatoria Territorial 2019 II.

6. Provisión de Vacantes Definitivas de empleos de Carrera, Mediante Concurso de Mérito

El proceso de concurso inició en virtud de que la Comisión Nacional del Servicio Civil emitió las Circulares No. 004 del 12 de agosto de 2015 y 05 del 22 de septiembre de 2016, mediante las cuales imparte instrucciones para llevar a cabo una convocatoria para la provisión de empleos de carrera administrativa por mérito y para el reporte y actualización en la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC a través del aplicativo SIMO, reporte que efectuó la Gobernación del Atlántico dentro de los términos establecidos por esa entidad con la totalidad de los empleos en vacancia definitiva provistos por encargo y nombramiento provisional.

La Gobernación del Departamento del Atlántico en acatamiento de las normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa y en especial de las impartidas a través de la Circular 05 del 22 de septiembre de 2016, cumplió con el reporte y actualización de la Oferta Pública de Empleo – OPEC del aplicativo SIMO, de los empleos que se encontraban en vacancia definitiva provistos por encargo y en provisionalidad, acordes con el manual específico de funciones y de competencias laborales de la entidad.

Nivel central: Ciento cincuenta y seis (156), distribuidos en los siguientes niveles jerárquicos:

PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
100	38	18



Finalizado el proceso de selección, a través de la Convocatoria No. 1343 denominada Convocatoria Territorial 2019 – II, se evidencia la existencia de trece (13) listas de elegibles vigentes a la fecha.

B. PLAN ANUAL DE VACANTES

PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVA Y DOCENTE DE LA SECRETARIA DE EDUCACION

PRESENTACION

El Plan Anual de Vacantes, permite identificar las necesidades del talento humano requerido para la eficiente prestación del servicio en la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico, en aras de garantizar la planeación efectiva y poder realizar los reportes correspondientes tanto de los cargos docentes como de los cargos administrativos, pagados con recursos del Sistema General de Participaciones.

1. MARCO NORMATIVO.

El Marco normativo que rige la elaboración del Plan Anual de Vacantes es el siguiente:

- **Ley 909 de 2004:** Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”*.
- **Decreto 2482 de 2012:** *“Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”,* ha previsto en el literal c) del artículo 3°. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: **“Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”**.
- **Decreto 1083 de 2015:**

“Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo

establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

2. OBJETIVO

Diseñar estrategias de Planeación del talento Humano de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico, a fin de identificar las necesidades de la planta de personal administrativa y docente pagados con recursos del Sistema General de Participaciones.

2.1 Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades del recurso humano administrativo, docente y directivo docente, para suplir las necesidades del servicio educativo en los 85 establecimientos educativos de los 20 municipios no certificados del Departamento del Atlántico.
- Definir la necesidad de creación, supresión o conversión de cargos.
- Identificar el número de vacantes definitivas y temporales y su forma de provisión.

3. METODOLOGÍA

En cumplimiento del artículo 14 y el literal b) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico, elaboró el presente Plan Anual de Vacantes de acuerdo con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-.

Este incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

Clasificación de los Empleos según la Naturaleza de las Funciones para la Planta Administrativa de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico.

De acuerdo con la naturaleza de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

- **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Así mismo, la planta de personal que atiende el servicio educativo del Departamento, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño se divide en dos: Directivos docentes y Docentes, según lo estipulado en el Decreto 1075 de 2015 y la Resolución No 3842 del 18 de marzo de 2022.

DENOMINACION DEL EMPLEO	CARGO	TIPO DE CARGO
Directivo Docente	Rector	Rector
	Director Rural	Director Rural
	Coordinador	Coordinador
	Supervisor	Supervisor
	Director de Núcleo	Director de Núcleo
	Docente Orientador	Docente Orientador
	Docente de Apoyo	Docente de Apoyo
		Docente de aula preescolar

Docente	Docente de aula	Docente de Aula de Básica Primaria
		Docente de Aula de Básica Secundaria y Media

4. Planta de Personal

La Personal de la Secretaría de Educación se divide en 2 tipos: La planta Administrativa y la planta de docentes y directivos docentes. En este orden de ideas, mediante Resolución 2702 del 05 de septiembre de 2022, se adoptó la Planta de Personal Administrativa, Docente y Directivo Docente de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico, pagadas con Recursos del Sistema General de Participaciones.

La cual se encuentra conformada de la siguiente forma:

- Cargos de la planta de personal administrativa: 457
- Cargos de la planta de personal directivo docente y docente: 4.351
- Cargos de la planta temporal AER:118

4.1 Empleos de Carrera Administrativa:

En total a corte 31 de diciembre de 2023, la planta de cargos de carrera administrativa tenía un total de 457 cargos, distribuidos en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel Profesional: 20

Nivel Técnico: 20

Nivel Asistencial: 417

5. Etapas del Plan.

El Plan se desarrolló en las siguientes etapas:

5.1. Primera Etapa: Se determinó el estado de la planta actual, verificando el área de desempeño, número de cargos asignados, nivel, denominación, código, y asignación básica, se definió el proceso Estratégico, Misional o de Apoyo, la naturaleza de los empleos, novedades, se identificaron aquellos empleos ocupados por funcionarios en condición de pre pensionados, los perfiles de cada cargo sus requisitos y las competencias básicas o funcionales y comportamentales de acuerdo con el Manual

Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal global de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico.

ESTADO ACTUAL DE LA PLANTA			
NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO Y GRADO	CARGOS
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222 -07	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-08	18
TÉCNICO	TÉCNICO OPERATIVO	314-13	20
ASISTENCIAL	AUX ADMINISTRATIVO	407-16	100
	AUX SALUD	412-16	3
	SECRETARIO	440-17	64
	OPERARIO	487-20	9
	AUX SERV GENERALES	470-22	93
	CONDUCTOR	482-20	8
	CELADOR	477-20	140

5.2. Segunda Etapa: En esta etapa se determinaron las necesidades de personal, en el cual, además de la información definida en la etapa anterior, se clasificó el carácter de los empleos, es decir, si son permanentes o temporales. En este informe se incluyen únicamente aquellos cargos que se encuentran en vacancia definitiva y que actualmente están ocupados en Encargo por funcionarios con derechos de Carrera Administrativa, los que se encuentran provistos en provisionalidad y aquellos sin proveer.

ESTADO ACTUAL DE LA PLANTA									
NIVEL	DENOMINACION	NOMENCLATURA	FORMA DE PROVISIÓN						
			PROPIEDAD	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	PROVISIONAL VACANTE TEMPORAL	ENCARGOS VACANTE DEFINITIVA	ENCARGO VACANTE TEMPORAL	SIN PROVEER

PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222-07	2					
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-08	18					
TÉCNICO	TECNICO OPERATIVO	314-13	12		6		2	
ASISTENCIAL	AUX ADMINISTRATIVO	407-16	66	11	23			
	AUX SALUD	412-16			3	0		
	SECRETARIO	440-17	46	7	10			1
	OPERARIO	847-20	5		4			
	AUX DE SERVICIOS GENERALES	470-22	53		40			
	CONDUCTOR	482-20	6					
	CELADOR	477-20	74	19	47			

5.3 Tercera Etapa: Una vez verificado el estado actual de la planta, se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909, y de acuerdo con la naturaleza del empleo, es decir, Carrera Administrativa y se verificó el tipo de nombramiento (Carrera Administrativa, Periodo de Prueba, Encargo, en Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción y nombramientos Provisionales), adicionalmente la forma de la provisión, es decir a través del proceso de concurso de méritos desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

5.4 Cuarta Etapa: En esta etapa se determinaron los empleos que fueron reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil y que forman parte de la Convocatoria Territorial 2019 II.

6. Provisión de Vacantes Definitivas de empleos de Carrera, Mediante Concurso de Mérito

Actualmente se encuentra en curso el proceso de selección, a través de la Convocatoria No. 1343 denominada Convocatoria Territorial 2019 – II, en la cual ya fueron surtidas las etapas de planeación de inscripciones y actualmente se encuentra en curso la etapa de verificación de requisitos mínimos de los aspirantes.

El proceso de concurso inició en virtud de que la Comisión Nacional del Servicio Civil emitió las Circulares No. 004 del 12 de agosto de 2015 y 05 del 22 de septiembre de 2016, mediante las cuales imparte instrucciones para llevar a cabo una convocatoria para la provisión de empleos de carrera administrativa por mérito y para el reporte y actualización en la Oferta Pública de Empleos de Carrera

OPEC a través del aplicativo SIMO, reporte que efectuó la Gobernación del Atlántico dentro de los términos establecidos por esa entidad con la totalidad de los empleos en vacancia definitiva provistos por encargo y nombramiento provisional.

La Gobernación del Departamento del Atlántico en acatamiento de las normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa y en especial de las impartidas a través de la Circular 05 del 22 de septiembre de 2016, cumplió con el reporte y actualización de la Oferta Pública de Empleo – OPEC del aplicativo SIMO, de los empleos que se encontraban en vacancia definitiva provistos por encargo y en provisionalidad, acordes con el manual específico de funciones y de competencias laborales de la entidad.

Nivel central: Ciento treinta y nueve (139) vacantes, distribuidos en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
No de Vacantes	9	1	129

Actualmente dentro del proceso de selección, la Comisión Nacional del Servicio Civil realizó la publicación de listas de elegibles en firme. Por lo tanto, aquellos cargos que se encuentra dentro de la Planta Central de la Secretaría de Educación del Departamento, se procedió a realizar el nombramiento en periodo de prueba. Para los cargos que cumplen funciones en los establecimientos educativos de municipios no certificados, se procedió a realizar audiencias de escogencia de cargos, para posteriormente realizar los nombramientos en periodo de prueba.

De los cargos que a corte 31 de diciembre de 2023, se encuentran a proveer y los que se encuentran en encargo se solicitó a la comisión autorización de uso de lista de elegibles, teniendo en cuenta las que se encuentren vigentes. Así mismo, se realizó estudio de equivalencia de los cargos de técnicos y auxiliares de administrativos.

Estableciéndose que los cargos de auxiliares administrativos ubicados en establecimientos educativos y los ofertados de la planta central, se pueden catalogar como equivalentes, así mismo el caso un cargo de técnico operativo asignado a la planta central en el área de talento humano, pertenece a la OPEC ofertada en la convocatoria 2019 II, no siendo igual el técnico operativo con asignado al área de cobertura educativa, con perfil de técnico en sistemas, electrónica.

7. Planta de Cargos Docentes y Directivos Docentes

7.1. Primera Etapa: Se determinó el estado de la planta docente y directivo docentes actual con la que cuenta la Secretaría de Educación Departamental.

DENOMINACION DEL EMPLEO	CARGO	TIPO DE CARGO	VACANTES
Directivo Docente	Rector	Rector	83
	Director Rural	Director Rural	3
	Coordinador	Coordinador	179
	Supervisor	Supervisor	7
	Director de Núcleo	Director de Núcleo	7
Docente	Docente Orientador	Docente Orientador	113
	Docente de Apoyo	Docente de Apoyo	31
	Docente de aula	Docente de aula preescolar	315
		Docente de Aula de Básica Primaria	1486
		Docente de Aula de Básica Secundaria y Media	2124
		Planta Temporal AER	118

7.2. Segunda Etapa: En esta etapa se determinaron las necesidades de personal, en el cual, además de la información definida en la etapa anterior, se clasificó el carácter de los empleos, es decir, si son permanentes o temporales. En este informe se incluyen únicamente aquellos cargos que se encuentran en vacancia definitiva y que actualmente están ocupados en Encargo por docentes o directivos docentes con derechos de Carrera Administrativa, los que se encuentran provistos en provisionalidad y aquellos sin proveer.

ESTADO ACTUAL DE LA PLANTA			
NIVEL	DENOMINACION	TIPO DE CARGO	FORMADE PROVISIÓN

			PROPIEDAD	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	ENCARGOS VACANTE DEFINITIVA	ENCARGO VACANTE TEMPORAL	SIN PROVEER
DIRECTIVO DOCENTE	RECTOR	RECTOR	66			17		
	DIRECTOR RURAL	DIRECTOR RURAL	2			2		
	COORDINADOR	COORDINADOR	124		0	55		
	SUPERVISOR	SUPERVISOR	7					
	DIRECTOR DE NUCLEO EDUCATIVO	DIRECTOR DE NUCLEO EDUCATIVO	5					
DOCENTES	DOCENTE ORIENTADOR		102		11			
	DOCENTE DE APOYO		31					
	DOCENTE DE AULA		3116	8	782			19

7.3 Tercera Etapa: Una vez verificado el estado actual de la planta, se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909, decreto 1278 de 2002 y 2277 de 1979 y la Ley 1075 de 2015, y de acuerdo con la naturaleza del empleo, se verificó el tipo de nombramiento (Carrera Administrativa, Periodo de Prueba, Encargo, en Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción y nombramientos Provisionales), adicionalmente la forma de la provisión, es decir a través del proceso de concurso de méritos desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

Para la provisión de encargos se realizaron de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 2105 de 2017, y el Decreto 1075 de 2015.

7.4 Cuarta Etapa: En esta etapa se determinaron los empleos que fueron reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil y que forman parte de la Convocatoria Territorial 2019 II.

8. Provisión de Vacantes Definitivas de empleos de Carrera, Mediante Concurso de Mérito

Se Procedió por parte de la Secretaría de Educación Departamental a remitir a la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cargos que a corte de 2020 se encontraba en provisionalidad, encargo y sin proveer. Por lo que a la fecha el concurso para proveer estas vacantes se encuentre en etapa de promulgación.

A corte 31 de diciembre de 2023 la planta docente y directivo docente se encuentra conformado de la siguiente manera:



ESTADO ACTUAL DE LA PLANTA								
NIVEL	DENOMINACION	TIPO DE CARGO	FORMADE PROVISIÓN					
			PROPIEDAD	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	ENCARGOS VACANTE DEFINITIVA	ENCARGO VACANTE TEMPORAL	SIN PROVEER
DIRECTIVO DOCENTE	RECTOR	RECTOR	66			17		
	DIRECTOR RURAL	DIRECTOR RURAL	2			2		
	COORDINADOR	COORDINADOR	124		0	55		
	SUPERVISOR	SUPERVISOR	7					
	DIRECTOR DE NUCLEO EDUCATIVO	DIRECTOR DE NUCLEO EDUCATIVO	5					
DOCENTES	DOCENTE ORIENTADOR		102		11			
	DOCENTE DE APOYO		31					
	DOCENTE DE AULA		3116	8	782			19