



**CORPORACIÓN DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA
COLOMBIANA. CIAC S.A.**

**INSTRUCTIVO PLAN ANUAL DE
VACANTES Y PREVISION**

Código: I-6-00-004

Versión: 4

Fecha de edición: 30 de enero de 2025

AV. Calle 26 No. 103-08 Entrada 1, Interior 2
Bogotá D.C – Colombia



CONTROL DE EMISIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA CRISTINA RENDÓN MARÍN	Nombre: LUISA CAROLINA SABAS ECHAVARRÍA.	Nombre: RAFAEL ALBERTO VELÁSQUEZ GARAVITO
Cargo: COORDINADORA TALENTO HUMANO	Cargo: VICEPRESIDENTE ADMINISTRATIVA	Cargo: JEFE PLANEACIÓN

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	ELABORÓ	FECHA
4	SE ACTUALIZA DE ACUERDO A LA NECESIDAD DE LA VIGENCIA 2025.	ANGÉLICA BOSSA	30/01/2025



TABLA DE CONTENIDO

CONTROL DE EMISIÓN	2
CONTROL DE CAMBIOS	2
TABLA DE CONTENIDO	3
1.INTRODUCCIÓN	4
1.1 DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	4
1.1.1 Estructura documental SIGCA:	4
1.2 ALCANCE PROCESO	4
2. OBJETIVO	4
3. RESPONSABLE.....	4
4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	4
5. DESARROLLO.....	5
5.1 CONTEXTO ACTUAL DE LA PLANTA	5
Clasificación según la naturaleza de las funciones, perfiles y competencias	5
5.2 DIAGNÓSTICO DE LAS VACANTES AL 11 DE DICIEMBRE DE 2024	6
METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE VACANTES	7
METODOLOGÍA CUBRIMIENTO DE VACANTES	7
6. ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS	8
7.ANEXOS.....	9



1. INTRODUCCIÓN

1.1 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

1.1.1 Estructura documental SIGCA:

- Manual del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad Aeronáutica.
- Plan Estratégico Talento Humano 2025

1.2 ALCANCE PROCESO

El Plan de Vacantes y Previsión, permitirá la planeación del Talento Humano para la siguiente vigencia, a fin de calcular los empleados necesarios para atender las necesidades de la Corporación y el desarrollo de las competencias que sea necesario, estimándose todos los costos de personal y realizar el constante seguimiento de su financiación y presupuesto asignado.

2. OBJETIVO

El Plan de Vacantes y Previsión es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Corporación de la Industria Aeronáutica Colombiana CIAC S.A., con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata una vez se generen, para que no afecte el servicio de la entidad, contando siempre con la disponibilidad presupuestal para el cubrimiento de la misma, asegurando que los costos de personal derivados de los ingresos, capacitación y formación puedan ejecutarse con el presupuesto asignado.

3. RESPONSABLE

El responsable de la elaboración, actualización y seguimiento del Plan de Vacantes y Previsión es el Grupo de Talento Humano de la Corporación de la Industria Aeronáutica Colombiana CIAC S.A

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Vacante: Cargo perteneciente a la Planta de Personal de la Institución pero que no se encuentra provisto.

Provisión: Vinculación de una persona a la Institución, para que desempeñe las funciones definidas para el empleo.

Vacante definitiva: Aquellas que no cuentan con un empleado titular.

Vacante Temporal: Aquellas que cuenta con un trabajador o empleado titular, pero se encuentra este se encuentra en una situación administrativa que exige la separación temporal en el empleo.

Plan Anual de Vacantes: Es una herramienta que tiene como fin estructurar y organizar la información de los cargos vacantes, establecer directrices y proyectar su provisión, para luego dar continuidad a la prestación del servicio de la entidad, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal.

Concursos: Procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales los realiza la misma Institución por tratarse de una Entidad de economía mixta. En los procesos de selección podrán participar las



personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos. El ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad.

Encargo: Forma de provisión que se puede utilizar mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos, siempre que los empleados de LNR cumplan los requisitos y tenga aptitudes y habilidades para su desempeño.

Libre nombramiento y remoción: Forma de vinculación en empleos de dirección o adscritos a la Dirección General, establecidos en la planta de personal, cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador.

Contratación laboral: Forma de provisión para vincularse a la Institución.

Trabajador oficial: Se denominan genéricamente empleados oficiales las personas naturales que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta.

El trabajador oficial se vincula mediante un contrato individual de trabajo y su desarrollo se ceñirá a lo establecido en este contrato, el reglamento interno de trabajo de la Corporación, lo señalado en el código sustantivo de trabajo y demás leyes y normas aplicables al contrato de trabajo.

Trabajador en comisión Administrativa: El empleado se encuentra en comisión cuando, por disposición de autoridad competente, ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o atiende transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular.

Previsión: Es un término que procede del latín *previsión* y que refiere a la acción y efecto de prever. Cosa planeada.

Recurso: Ayuda o medio del que una persona se sirve para conseguir un fin o satisfacer una necesidad

5. DESARROLLO

5.1 CONTEXTO ACTUAL DE LA PLANTA

De acuerdo al Decreto 1106 de 30 de agosto de 2024, se establecieron 400 cargos para la planta de la Corporación, de los cuáles se distribuyen así:

330 permanentes: (314 Trabajadores Oficiales y 16 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción)

70 temporales: (Se contratan de acuerdo a necesidad y los grados dependen de los nuevos contratos)

Clasificación según la naturaleza de las funciones, perfiles y competencias

Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, 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.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección dentro de la rama ejecutiva de 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 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 de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

5.2 DIAGNÓSTICO DE LAS VACANTES AL 11 DE DICIEMBRE DE 2024

- 178 Trabajadores Oficiales
- 06 Empleados de Libre Nombramiento y Remoción, de los cuales 3 son cargos directivos.

5.3 CARGOS VACANTES PARA PROVEER DURANTE LA VIGENCIA DE 2025

Para proveer debidamente los cargos, se revisarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales de desvinculación contenidas en el artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo, tales como:

1. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
2. Por renuncia regularmente aceptada;
3. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
4. Por invalidez absoluta;
5. Por edad de retiro forzoso;
6. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
7. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
8. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
9. Por orden o decisión judicial;
10. Por supresión del empleo;
11. Por muerte;
12. Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes;
13. Renuncia protocolaria.

5.4 PROVISIÓN DE EMPLEOS

Para la Corporación de la industria Aeronáutica Colombiana esta provisión de empleos se puede dar en dos frentes, el de empleados de libre nombramiento y remoción y los trabajadores oficiales vinculados mediante contrato de trabajo.

Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo, nombramiento o contrato laboral. Los términos de estas varían dependiendo de la naturaleza del cargo, trabajador oficial o de libre nombramiento y remoción.



5.5 METODOLOGÍAS

METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE VACANTES

La provisión de vacantes se realizará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”

El Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano o a quien éste designe, publicara en la página WEB de la CIAC S.A., los cargos vacantes de trabajadores oficiales cada vez que ocurra una vacancia definitiva, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004. Esto siempre y cuando el cargo vacante no sea cubierto por promoción interna con el cumplimiento del 100% de los requisitos del cargo y procedimientos internos establecidos.

METODOLOGÍA CUBRIMIENTO DE VACANTES

Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio.

De acuerdo con los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional relacionados con la austeridad del gasto público, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento del Grupo de Talento Humano, la necesidad de proveer el empleo. También deberá verificar la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de dicha provisión.

5.6 EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Los Cargos de Libre nombramiento y remoción tendrán un proceso de vinculación según lo señalado en el Decreto 1083 de 2015:

Artículo 2.2.13.2.3 Procedimiento. El órgano técnico o entidad encargada de las competencias laborales indicarán al nominador si el candidato a ocupar el empleo de libre nombramiento y remoción cumple con competencias requeridas y se ajusta al perfil del cargo.

Una vez efectuada la evaluación de competencias laborales y previo al nombramiento discrecional por parte de autoridad nominadora, la hoja de vida del aspirante deberá ser publicada durante tres días calendario en las páginas web tanto de la entidad a la cual pertenezca el cargo como en del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones.

Para efectos la publicación en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia la República las entidades deberán enviar las respectivas hojas de vida, junto con los antecedentes disciplinarios, penales y fiscales del aspirante, como la constancia de la evaluación de las competencias laborales.

Una vez efectuada la publicación en los términos señalados y la evaluación de los comentarios de la ciudadanía, la autoridad nominadora podrá proceder al nombramiento correspondiente.

5.7 TRABAJADORES OFICIALES

En cuanto a los cargos de trabajadores oficiales, con el Acuerdo 1106 de 2024 se modificó la planta de personal de trabajadores oficiales de la CIAC S.A., ampliándola en 252 cargos, es decir, se cuenta con una planta total para vincular por medio de contrato de trabajo, de 206 cargos.

El Presidente de la CIAC S.A., tiene la facultad para distribuir los cargos en las diferentes dependencias, teniendo en cuenta la estructura y las necesidades de la compañía.



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

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Corporación debe analizar con corte a 31 de diciembre de cada vigencia, las hojas de vida de sus colaboradores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos.

6. ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS

Las vacantes definitivas de empleos de la Corporación de la Industria Aeronáutica Colombiana CIAC S.A. serán cubiertas dando cumplimiento a las siguientes fases del proceso de selección definido para las mismas.

- a) Revisión de vacantes y perfiles de trabajadores oficiales, para publicación de estas necesidades en la página Web de la CIAC S.A. y publicación de las hojas de vida de empleados de libre nombramiento y remoción en la página de la Presidencia conforme a lo establecido en los procedimientos internos y externos.
- b) Verificación de cumplimiento de requisitos de aspirantes e inicio de procesos de selección (aplicación de pruebas y entrevistas pertinentes) para el cubrimiento de las vacantes de acuerdo a procedimiento interno, dentro de los tiempos establecidos.
- c) Publicación de resultados de proceso de selección de trabajadores oficiales en la página Web de la CIAC y empleado de libre nombramiento de remoción en la página de la Presidencia.
- d) Vinculación de trabajadores oficiales, en la planta de la CIAC S.A. y elaboración de acto administrativo para los empleados de libre nombramiento y remoción.

SEGUIMIENTO

En el Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado trimestralmente se revisará el cumplimiento de la actualización del Plan Anual de Vacantes.

ANUAL

En el consolidado anual de Indicadores establecido por la Corporación se revisará el cumplimiento en la ejecución de Vacantes establecido para el año inmediatamente anterior.

6.1 RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consiste en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de trabajadores, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades de la Corporación.

6.2 ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO

Anualmente el responsable de nómina y el Coordinador de Talento Humano realizan la proyección de costos de personal (con un porcentaje de incremento aprobado por el Ministerio de Hacienda) contemplando los cambios y e incluyendo las vacantes que se tienen a la fecha de elaboración y es enviado al área de planeación para aprobación.



El presupuesto aprobado es controlado por el responsable de nómina de manera mensual, verificando por cada rubro de nómina el consumo y la disponibilidad presupuestal.

En el acta conciliatoria entre las áreas de Financiera y Talento Humano se deja registrado el valor afectado por cada rubro de nómina, así como la disponibilidad de esta manera se controla la disponibilidad de recursos con cada cierre de nómina.

Al respecto se precisa que la Corporación de la Industria Aeronáutica Colombiana CIAC S.A. asegurará la financiación de los empleos que se provean en comisión administrativa, en propiedad y trabajadores oficiales durante cada vigencia.

7.ANEXOS

No aplica