

PLAN ANUAL DE VACANTES

PRESENTACIÓN

EL Instituto de cultura y turismo de Bolívar, es una entidad descentralizada del orden Departamental, orientado al fomento, preservación, conservación, creación, desarrollo e industrialización del departamento cultural en sus diversas manifestaciones y al desarrollo, fomento y fortalecimiento del sector turístico en el departamento de bolívar.

Para lograr este propósito, ICULTUR requiere contar con un talento humano suficiente y que disponga de las competencias necesarias para su buen desempeño. Es importante propiciar la disponibilidad de vacantes en todas las áreas de una manera adecuada. Este instrumento está establecido en el literal d) del artículo 14 de la Ley 909 del 2004: “Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”. Teniendo en cuenta lo anterior, la Dirección de ICULTUR lideró la recolección de la información de vacantes para la presente vigencia. Para recolectar las cifras de vacantes, se dispuso de un aplicativo de reporte de información. El análisis de los resultados obtenidos se presenta de manera detallada en el desarrollo del actual informe.

En este informe se relacionan el número de cargos vacantes, dependiendo de la forma de provisión en que se encuentran: en encargo, en provisionalidad y sin proveer, con corte al 31 de 2019. Este reporte describe, en primer lugar, el objetivo y alcance general del Plan Anual de Vacantes. En segundo lugar, se relacionan los datos obtenidos del proceso de recolección de la información totalizados. Y, en tercer lugar, se relacionan los datos de las vacantes teniendo en cuenta los datos recogidos durante el proceso. Finalmente se exponen los resultados del análisis y los datos de las vacantes del Instituto.

1. OBJETIVOS

Objetivo general

Considerar y Diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal como una estrategia organizacional.

Objetivos Específicos

- ✓ Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- ✓ Planear las necesidades de los talento humano, de forma que el instituto pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- ✓ Definir la manera de provisión de los empleos vacantes.
- ✓ Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

2. ALCANCE

Este Plan, permite aplicar la planeación del número de vacantes del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, para el Cálculo de los empleados es necesario tener en cuenta las necesidades presentes y futuras derivadas al ejercicio del instituto. De la planeación se logrará identificar con certeza la provisión anual en la planta de personal y la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal. Identificando así la forma de cubrir las necesidades de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

3. DEFINICIONES

3.1 Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

3.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de sus 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 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

1) 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.

2) 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.

3) 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.

4) 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.

5) 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.

3.3 Empleos de libre nombramiento y remoción.

De conformidad con la ley 909 de 0024, 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. Igualmente, en cumplimiento del Decreto 1972 de septiembre de 2002, “El Director o Gerente Regional o Seccional o quien haga sus veces será escogido por el Gobernador del Departamento donde esté ubicada físicamente la Regional o Seccional, de terna enviada por el representante legal del establecimiento público respectivo, la cual deberá estar integrada por personas que cumplan con los requisitos exigidos en el Manual de Funciones y Requisitos de la Entidad y sean escogidos de conformidad con el proceso de selección público abierto que se establece en el presente decreto”.

4. RESPONSABLE

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Subdirector de Talento Humano del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar o quien haga sus veces.

5. MARCO JURÍDICO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleados del Instituto de Cultura y Turismo es el siguiente:

Ley 909 de 2004

Literal b) artículo 15, el cual 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 dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “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 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con 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 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional”.

Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con 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 2.2.5.3.1 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”.

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”.

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”.

6. LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES.

El Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano o a quien se designe, proyectará los cargos vacantes y actualizará el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos o por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en la base de datos creada para tal fin.

PLANTA ACTUAL

El Instituto de cultura y turismo de bolívar- ICULTUR, cuenta con la siguiente planta global, (10) funcionarios, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

CÓDIGO	NIVEL	UBICACIÓN	TIPO	GRADO
050	Directivo	Dirección general	Profesional especializado	2
009	Directivo	Dirección técnica de cultura	Profesional especializado	1
009	Directivo	Dirección técnica de turismo	Profesional especializado	1
009	Directivo	Dirección administrativa y financiera	Profesional especializado	1
105	Asesor	Jurídica	Profesional especializado	1
105	Asesor	Planeación	Profesional especializado	1
006	Directivo	Control Interno	Profesional universitario	1
222	Profesional	Infraestructura	Profesional universitario	1
425	Asistencial	Dirección general	Secretaria ejecutiva	2
425	Asistencial	Dirección general	Secretaria	1

NECESIDADES DE PLANTA ACTUAL

El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar – ICULTUR debería contar con la siguiente planta de personal, esto como propuesta para ajustar la capacidad institucional de personal actual con el que cuenta el Instituto. Todo esto con el fin de fortalecer los diferentes procesos que se llevan a cabo, pasando de 10 a 15 cargos. En estos momentos las necesidades del Instituto continúan por lo que ha tocado efectuar diversos contratos de prestación de servicios, para poder suplir la falencia de personal.

NECESIDAD DE NUEVAS VACANTES

NIVEL	TIPO	UBICACIÓN
Asesor	Profesional universitario	Dirección general
Directivo	Profesional universitario	Dirección administrativa y financiera
Asesor	Profesional universitario	Dirección administrativa y financiera
Asesor	Auxiliar administrativo	Control Interno
Asesor	Profesional universitario	Dirección técnica de cultura

Metodología de Provisión

Empleos de carrera:

Los empleos públicos vacantes del Instituto de Cultura y Turismo se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán anualmente las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Libre nombramiento y remoción:

De conformidad con lo dispuesto en 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 su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.