

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPAV-014</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 1 de 9

# **PLAN ANUAL DE VACANTES INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR**

## **VIGENCIA 2020**

### **CARTAGENA DE INDIAS D.T Y C. 2020**

	<p align="center"><b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020</b></p>	<b>PGTH-DPAV-014</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 2 de 9

## TABLA DE CONTENIDO

- 1. Introducción.**
- 2. Objetivo.**
- 3. Definiciones.**
- 4. Normatividad.**
- 5. Análisis de la Planta Actual.**
- 6. Desarrollo del Plan de Vacantes.**

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPAV-014</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 3 de 9

## 1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el plan de vacantes.

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta estratégica con la cual el Instituto puede planear, administrar y actualizar el recurso humano de la Institución. Este Plan permite conocer las vacantes de la planta de cargos y la manera en la que se realizará la provisión de los mismos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar implementa el plan anual de vacantes, de acuerdo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia

## 2. OBJETIVO

Establecer estrategias de planeación para el recurso humano, que permitan identificar las necesidades de personal y proveer de forma oportuna los funcionarios requeridos para así garantizar la normal ejecución de las actividades de la entidad, contando así con información veraz y actualizada sobre los ingresos y retiros de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

## 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

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPAV-014</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 4 de 9

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.

- a) **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.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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.
- e) **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.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPAV-014</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 5 de 9

### 3.3 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. 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. NORMATIVIDAD

De acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de Colombia en su Artículo 125: “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público (...)”, y en la Ley 909 de 2004, en el Artículo 23, “Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito (...)”, los empleos de carrera administrativa deben ser provistos por medio de concursos de mérito, los cuales estarán abiertos a todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño, los cuales son adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como el órgano de administración y vigilancia de la carrera administrativa, conforme lo señaló el artículo 130 de la Constitución.

A través del Decreto 1083 de 2015, el cual compiló normas en materia de función pública, incluyendo el Decreto 1894 de 2012 que modificó el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005, señala que la provisión definitiva de los empleos de carrera se realizará a través del orden excepcional de provisión a través de las figuras del reintegro ordenado por autoridad judicial, de la reincorporación del empleado con derechos de carrera administrativa de cualquier entidad del Estado al cual se le

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPAV-014</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 6 de 9

haya suprimido el cargo y que hubiere optado por ese derecho preferencial en empleos iguales o equivalentes, o de la reubicación del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia.

En los casos en que no sea posible la provisión del empleo con el orden anteriormente mencionado, la vacante podrá ser provista a través del mecanismo ordinario 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 el Instituto. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, se realizará un proceso de selección específico para la Entidad, lo que permite la provisión transitoria del empleo a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista en provisionalidad

## 5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar cuenta con la siguiente La planta de personal, aprobada por el Consejo Directivo mediante el Acuerdo 003 de noviembre 5 de 2013, 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

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPAV-014</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 7 de 9

Con base lo anterior, se puede observar que para el cumplimiento de sus funciones el Instituto posee una planta global, conformada por 10 cargos, los cuales se encuentran distribuidos por tipo de vinculación de la siguiente manera:

PLANTA DE CARGOS INSTITUO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLÍVAR	
Planta de Cargos Aprobada	10
Empleados Provisionales	2
Libre Nombramiento	7
Periodo Fijo	1

## 6. DESARROLLO DEL PLAN DE VACANTES

La Dirección Administrativa sobre la cual recae el rol de la Unidad de Gestión de Talento Humano, será la encargada realizar el seguimiento y control a las vacantes que se presenten en el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Funciones del Instituto.

Los empleos en vacancia definitiva serán surtidos mediante la figura de provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 909 de 2004. los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito y siempre que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados.

### **Vacantes Definitivas En Empleos De Carrera Administrativa**

- 1. Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa. Entiéndase por vacante definitiva, cuando no cuenta con un titular de carrera; esta puede encontrarse sin proveer o provisto mediante encargo o nombramiento provisional.**

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPAV-014</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 8 de 9

Número de vacantes definitivas en empleo de carrera Administrativa - Nivel Asesor = 0

Número de vacantes definitivas en empleo de carrera Administrativa - Nivel Profesional = 1

Número de vacantes definitivas en empleo de carrera Administrativa - Nivel Técnico = 0

Número de vacantes definitivas en empleo de carrera Administrativa - Nivel Asistencial = 1

## **2. Reporte de Servidores Públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad.**

Número de servidores que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas – Nivel Asesor = 0

Número de servidores que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas – Nivel Profesional = 1

Número de servidores que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas – Nivel Técnico = 0

Número de servidores que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas – Nivel Asistencial = 1

## **3. Reporte de Servidores Públicos que se encuentran nombrados en encargo.**

Número de servidores que se encuentran nombrados en encargo en vacantes definitivas – Nivel Asesor = 0

Número de servidores que se encuentran nombrados en encargo en vacantes definitivas – Nivel Profesional = 0

Número de servidores que se encuentran nombrados en encargo en vacantes definitivas – Nivel Técnico = 0



	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPAV-014</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 9 de 9

Número de servidores que se encuentran nombrados en encargo en vacantes definitivas – Nivel Asistencial = 0

<b>EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITICA</b>				
<b>CODIGO</b>	<b>NIVEL</b>	<b>UBICACIÓN</b>	<b>TIPO</b>	<b>GRADO</b>
222	Profesional	Infraestructura	Profesional universitario	1
425	Asistencial	Dirección general	Secretaria	1

<b>Elaborado por:</b>	<b>Revisado por:</b>	<b>Aprobado por:</b>
<b>Natacha González Vallejo</b> Directora Administrativa y Financiera 15/06/2020	<b>Iván Sanes Pérez</b> Director General 29/06/2020	<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b> 07/07/2020