



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



# **INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA**

## **Anexo 1 - Plan Anual de Vacantes 2022**

Gestión Humana y Desarrollo Organizacional  
2022



## INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta estratégica con la cual el Instituto Cultura y Patrimonio de Antioquia puede planear, administrar y actualizar la gestión del recurso humano de la Entidad. Este Plan permite conocer e identificar las vacantes de la planta global de cargos, las necesidades y la manera como se proceder con la provisión de los mismos donde se garantice los objetivos y propósitos.

De conformidad con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 se señala que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el plan de vacantes.

De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios. Se detallan las vacantes, los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, se encuentran en el Manual de Funciones y Competencias de la Entidad. Además, para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta el tipo de vacante: a. Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. b. Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia 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 reglamente la materia.



## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	1
1.OBJETO .....	3
2.ALCANCE Y RESPONSABILIDADES .....	3
3. OBJETIVOS GENERAL .....	3
4. OBJETIVO ESPECIFICO .....	4
5. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES .....	4
6. MARCO DE REFERENCIA .....	5
7. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE CARRERA ADMINISTRATIVA .....	6
8. MARCO NORMATIVO .....	6
9. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL .....	8
DESARROLLO DEL PLAN DE VACANTES .....	9
TOTAL DE VACANTES .....	9
VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ...	9
VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSIÓN .....	11
VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA. ....	11



## **1.OBJETO**

El Plan Anual de Vacantes del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia tiene como objetivo identificar las necesidades de personal para diseñar estrategias de planeación anual de provisión de talento humano en cada una de las áreas y dependencias que la conforman, con el fin de suplir las necesidades, disponiendo la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

## **2.ALCANCE Y RESPONSABILIDADES**

El Plan Anual de Vacantes junto con la provisión de la gestión del talento humano permite aplicar la planeación del mismo, tanto a corto como a mediano plazo para la siguiente vigencia, identificando las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal y con la estimación de todos los costos de personal y el aseguramiento financiero con el presupuesto asignado, así:

- Cálculo de los empleados 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

## **3. OBJETIVOS GENERAL**

Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.



#### 4. OBJETIVO ESPECIFICO

- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes

#### 5. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes del Instituto de cultura y Patrimonio de Antioquia tiene como finalidad programar la provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, de libre nombramiento y remoción, de acuerdo a las necesidades internas de personal de cada una de sus dependencias de conformidad a las normas que regulan la materia.

La Carrera Administrativa tiene como principios básicos la legalidad, la honestidad, la imparcialidad, la eficiencia, la lealtad y el compromiso que los servidores públicos en el ejercicio de su cargo deben cumplir, con el fin de tener oportunidades para el ascenso y promoción en el servicio, obteniendo una estabilidad en sus cargos mientras cumplan a cabalidad con sus obligaciones. Este Plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del talento humano y cumplir de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Gestión Humana.

Además, para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

- a. **Vacantes definitivas**: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.



- b. **Vacantes temporales**: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

## 6. MARCO DE REFERENCIA

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 señalo 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 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.

En razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto a la obligatoriedad de la Entidad de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, por tal razón la Entidad se espera los lineamientos de la CNSC frente a la apertura de concursos, mientras tanto la Entidad sigue con el compromiso de garantizar recursos para la provisión de los cargos según lineamientos de la CNSC.

## **7. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE CARRERA ADMINISTRATIVA**

Es un sistema técnico de administración de personal cuyo objeto es garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso

**ENCARGO**: Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

**PROVISIONALIDAD**: Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad o Provisional.

**VACANTE DEFINITIVA**: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**EMPLEO PÚBLICO**: 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.

## **8. MARCO NORMATIVO**



El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, los siguientes:

**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”

**Artículo 110 del Decreto 1227 de 2005.** Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”

**Artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015** 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”.

**Artículo 2.2.4.9. del Decreto 1083 de 2015** 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 del Decreto 1083 de 2015** 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 del Decreto 1785 de 2014:** 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 del Decreto 1785 de 2014** 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 del Decreto 1785 de 2014** 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”.

## 9. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia cuenta con la siguiente planta global, aprobada por el Consejo Directivo, mediante Acuerdo N° 00006 de 2014, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO
	<b>DESPACHO DEL DIRECTOR</b>		
1(UNO)	DIRECTOR	50	4
3 (TRES)	SUBDIRECTOR	84	2



2(DOS)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4
	<b>PLANTA GLOBAL</b>		
1(UNO)	TESORERO GENERAL	201	5
5 (CINCO)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4
2(DOS)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
12(DOCE)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2
1(UNO)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1
10 (DIEZ)	TECNICO OPERATIVO	314	2
3 (TRES)	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	2
1 (UNO)	SECRETARIO EJECUTIVO	425	5
5 (CINCO)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5
2 (DOS)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4
1 (UNO)	SECRETARIO	440	4
2 (DOS)	CONDUCTOR	480	3

### **DESARROLLO DEL PLAN DE VACANTES**

El área de Gestión Humana será la encargada realizar el seguimiento y control a las vacantes que se presenten en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.

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.

### **TOTAL DE VACANTES**

#### **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.**

- Número de vacantes definitivas en empleo de carrera Administrativa - Nivel Asesor.

= 0

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

= 8

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

= 3

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

= 0

**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.

= 8

- Número de servidores que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas – Nivel Técnico.



= 3

- 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.

= 1

- Número de servidores que se encuentran nombrados en encargo en vacantes definitivas – Nivel Técnico.

= 1

- Número de servidores que se encuentran nombrados en encargo en vacantes definitivas – Nivel Asistencial.

= 0

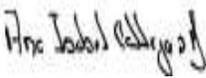
### ***VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSIÓN***

Ninguno

### ***VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.***

1. Profesional Universitario – Gestor Participación ciudadana.
2. Profesional Universitario - Patrimonio Inmaterial



ELABORÓ	REVISÓ
<p data-bbox="237 554 737 657"><b>ANA ISABEL CALLEJAS M</b> Cargo: P.U Líder Gestión Humana-D.O</p> <p data-bbox="380 680 586 758"></p> <p data-bbox="237 758 505 791">Fecha: 14/02/2022</p>	<p data-bbox="802 554 1328 657"><b>ALEJANDRO QUINTERO CORAL</b> Cargo: Subdirección Administrativa y Financiera</p> <p data-bbox="802 657 948 747"></p> <p data-bbox="802 747 1062 791">Fecha 15/02/2022</p>