



Plan Anual de Vacantes 2024

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. OBJETO	2
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. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.....	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.....	12



INTRODUCCIÓN

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, en alineación con las directrices nacionales que tienen por objetivo lograr una gestión pública a través del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia, elabora el Plan Anual de Vacantes, con el objetivo de ser entidad líder en la gestión del talento humano con énfasis en un entorno laboral digno, saludable e incluyente. El Plan Anual de Vacantes es la herramienta de medición y planificación, que permite identificar la situación de los empleos de carrera administrativa, determinar cuántos y cuáles de estos se encuentran en vacancia así como su forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. En ese sentido, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia tiene, entre otros propósitos, que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones. Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la proyección de los empleos que podrían quedar vacantes durante la vigencia 2024, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.



1. OBJETO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, con el fin de que las diferentes áreas del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones; y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales y de carrera administrativa, a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo los principios de la función pública, convocatorias y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

2. ALCANCE Y RESPONSABILIDADES

El Plan Anual de Vacantes junto con la provisión de la gestión del talento humano permite aplicar la planeación de este, 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

a. 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.



b. OBJETIVO ESPECIFICO

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

c. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Así las cosas, en él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia a ser provistos, de manera definitiva o transitoria, para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

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.).

d. 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.

e. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

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.



f. 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:

NORMA	TITULO O NOMBRE	ARTICULO
LEY 909 DE 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Literal b) artículo 15, el cual establece "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 LEY 775 DE 2005	Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.	Integral
DECRETO 1083 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) "Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".
DECRETO 648 DE 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública	Integral
		Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción

**DECRETO
612 DE
2018**

Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

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.

g. 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
DESPACHO DEL DIRECTOR			
1(UNO)	DIRECTOR	50	4
3 (TRES)	SUBDIRECTOR	84	2
2(DOS)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4
PLANTA GLOBAL			
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, Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017

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

= 0

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

= 9

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

= 3

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

= 2

TOTAL, DE VACANTES INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA			
En encargo	Por proveer	En provisionalidad	Total, vacantes
3	2	8	12

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.

= 6

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

=

- 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.

= 1

TOTAL DE VACANTES INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA				
Nivel	En encargo	Por proveer	En provisionalidad	Total vacantes
Profesional	1	3	5	8
Técnico	1	0	2	3
Asistencial	1	0	2	3
TOTAL	3	3	9	14



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO

REMOSIÓN

Ninguno

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

1. Profesional Universitario – Gestor Participación ciudadana.
2. Profesional Universitario - Patrimonio Inmaterial
3. Profesional Universitario – Patrimonio Material
4. Técnico Operativo – Bienes
5. Secretaria

CO NCL USI ÓN

Con este informe se puede concluir que, al 31 de diciembre de 2023, de un total de 51 empleos que conforman la planta de empleo del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia el 90% se encuentra cubierta, sin embargo, las vacancias definitivas provistas 17.64% que equivale a 10 servidores públicos en provisionalidad; del total de vacantes definitivas 3 servidores públicos en encargo

Por lo que el 9,8% restante equivale a 5 empleos vacantes que se encuentran pendientes de ser provistos mediante la provisionalidad.

Así mismo, El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia requiere la modificación de la planta de empleo de acuerdo al Artículo 2.2.12.2 del Decreto 1083 de 2015 por lo cual se va a requerir los estudios que soporten la modificación de la misma basados en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo; evaluación de la prestación de los servicios y de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos; y para el caso de la modificación a las plantas de personal

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 #52-03 Medellín-Colombia

F:+57(4)2518461 / T:+57 (4) 3209780 / contacto@culturantioquia.gov.co /

www.culturantioquia.gov.co



Nit 900.425.129-0 / Redes: @Culturantioquia





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública; mientras que las de las entidades del orden territorial, no requieren de dicha aprobación del Departamento Administrativo de la Función Pública; y el Jefe de la respectiva entidad es el competente para decidir sobre la necesidad de reestructurar y reformar la planta de personal, y crear o suprimir empleos.

ELABORÓ	REVISÓ
Nombre TATIANA MARIANA CORREA SÁNCHEZ Cargo Subdirectora Administrativa y Financiera  Fecha: 16/02/2024	Nombre TATIANA MARIANA CORREA SÁNCHEZ Cargo Subdirectora Administrativa y Financiera  Fecha 16/02/2024

