PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo
www.tenjoculturayturismo.gov.co
Centro Cultural de y de Convenciones de Tenjo, Km 1 Vía, La Punta
Celular: 300 727 4898 / 300 727 8700

Contenido

INTRODUCCIÓN 3

1. OBJETIVO 4

2. METODOLOGIA 4

3. PLAN ANUAL DE VACANTES Y RESPONSABLE 4

4.1 MARCO NORMATIVO 5

4.2 DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA APLICABLE 5

5. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES 8

6. PROCESO DE SELECCIÓN DE LA VACANTE 10

7. **METODOLOGIA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES** 12

INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo IMCTT, a través de la oficina de Gestión de Talento humano, en concordancia con las directrices de la ley 909 de 2004 y el decreto 612 de 2018, que tienen por objetivo dar cumplimiento a la formulación del plan anual de vacantes y publicarlo en la página web del instituto a más tardar el 31 de enero de cada vigencia.

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y su forma de provisión; dado a que el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo, fue creado mediante acuerdo 004 de 2019 y en su planta de personal no existen funcionarios de carrera administrativa, este documento dará las directrices del proceso de selección de vacantes de llegarse a realizarse el proceso de formalización del empleo público en esta vigencia.

1. OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, en las diferentes dependencias del IMCTT.

2. METODOLOGIA

Para la elaboración del 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-.

3. PLAN ANUAL DE VACANTES Y RESPONSABLE

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre las vacancias definitivas de los empleos de carrera administrativa en él El instituto de Cultura y Turismo Nohora Matallana Forero. Con el propósito que la Entidad pueda planificar su provisión, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad. El Plan Anual de Vacantes es, además, una herramienta necesaria con la que cuentan las Entidades con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos para su provisión y lo que esto implica. El responsable de gestionar y presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde a el Instituto de Cultura y Turismo Nohora Matallana Forero.

4.1 MARCO NORMATIVO

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 del Capítulo II, 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”.

4.2 DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

Libre Nombramiento y remoción: se traduce en que la persona que ha de ocupar un empleo de tal naturaleza, puede ser nombrada y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo. Es decir, el órgano o persona a quien corresponda, puede disponer libremente del cargo confirmando o removiendo a su titular, mediante el ejercicio exclusivo de la facultad discrecional que, entre otras cosas, se justifica precisamente porque en virtud de las funciones que le son propias al cargo de libre nombramiento y remoción.

Periodo fijo: son quienes se vinculan por un periodo fijo determinado en la Constitución Política o en la ley.

Carrera Administrativa: Es un sistema de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad y mérito de oportunidades para el acceso al servicio público. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en el artículo 1°

de la Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

Nombramiento en Período de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)

Vacante definitiva: Se da en el caso de que el empleo público no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:

- El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas la ley.
- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay servidores con derecho a ocupar esos empleos.

Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 ley 909/05)

Vacante Temporal: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado.
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular. 6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

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.

Empleo Temporal Y/O Transitorio: Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a la normatividad vigente.

5. 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

6. PROCESO DE SELECCIÓN DE LA VACANTE

El proceso para seleccionar a la persona idónea, para la vacante ofertada, seguirá una ruta con el fin de seleccionar el candidato o candidata que cuente con el perfil que la vacante requiere, será el siguiente:

a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará el Grupo de Trabajo de Talento Humano.

b) Semestralmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al director para su revisión y presentación ante él, a fin de establecer los lineamientos de la provisión en caso que se presenten.

c) Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.

d) El director siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el jefe del área donde se encuentra la vacante las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.

e) Desde el área administrativa y financiera, se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al director.

f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el responsable de Talento Humano presentará los candidatos al director o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.

g) Desde la dirección se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

Provisión empleos de 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. Siempre y cuando se requiera por parte del Instituto de Cultura y Turismo de Tenjo.

“al concepto u objeto “de libre nombramiento y remoción” se traduce en que la persona que ha de ocupar un empleo de tal naturaleza, puede ser nombrada y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo. Es decir, el órgano o persona a quien corresponda, puede disponer libremente del cargo confirmando o removiendo a su titular, mediante el ejercicio exclusivo de la facultad discrecional que, entre otras cosas, se justifica precisamente porque en virtud de las funciones que le son propias al cargo de libre nombramiento y remoción, (de dirección, manejo, conducción u orientación institucional), se toman las decisiones de mayor

trascendencia (adopción de políticas o directrices fundamentales) para la entidad o la empresa de que se trate." (Concepto 039731 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública.)

7. METODOLOGIA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES

El presente Plan Anual de Vacantes del Instituto, tiene como fin programar la provisión de los empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva, 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 operatividad del recurso humano y cumplir de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de talento humano. A continuación, se detalla El plan anual de Vacantes determinando que no hay vacantes para suplir:

1. Director General: Libre nombramiento y remoción.
2. Subdirector de Cultura: Libre nombramiento y remoción.
3. Subdirector de Turismo: Libre nombramiento y remoción.
4. Tesorero(a): Libre nombramiento y remoción.

5. Jefe de Control interno: Periodo fijo 4 años.

SITUACION ADMINISTARTIVA DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL					
CLASE DE LOS EMPLEOS	TOTAL DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES	CON DERECHO DE CARRERA	PROVICIONALES
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	4	4	0	0	0
PERIODO FIJO	1	1	0	0	0
CARRERA ADMINISTRATIVA	0	0	0	0	0
TOTALES	**5**	**5**	**0**	**0**	**0**

Para el inicio de actividades de la vigencia 2024, se ve reflejado que los cinco (5) cargos de la planta de personal existente se encuentran establecidos y contratados de tal manera que, de existir el retiro, se procederá a seguir el procedimiento de vinculación del personal nuevo y de retiro de la vacante generada.

Por otra parte, se ve reflejado que para inicio de la vigencia 2024 no existen funcionarios de carrera administrativa en la planta de personal, aun así, se da cumplimiento al decreto 612 de 2018 publicando en página web el plan de vacantes vigencia 2024.

Dado en Tenjo Cundinamarca el 26 de enero de 2024.

DIANA CAROLINA ROJAS GUTIEREZ
DIRECTORA GENERAL
INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO

Proyectó; Oficina de Talento Humano