



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D. C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural

INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL PLAN ANUAL DE VACANTES

OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

Objetivos Específicos

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requiera.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

ALCANCE

El Plan de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano.

Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

De la planeación se logrará identificar con certeza el movimiento anual en la planta de personal y la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.

REFERENCIA NORMATIVA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de Instituto Distrital de Patrimonio Cultural 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 1083 de 2015 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





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D. C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural

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”.

DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Empleo Público

El artículo 2o del Decreto Ley 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.

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 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 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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D. C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural

RESPONSABILIDADES

El Grupo de Trabajo de Talento Humano del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento “Planeación de los Recursos Humanos”

Se adopta el formato definido por el DAFP para efectos de compilar la información de los empleos que harán parte del Plan Anual de Vacantes.

El líder del Grupo de Trabajo de Talento Humano o a quien éste designe, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el formato cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal

Los empleos públicos vacantes de Instituto Distrital de Patrimonio Cultural 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 mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

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 la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

El procedimiento que deberá agotarse 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) Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes a la Subdirección de Gestión Corporativa del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural para su revisión y presentación ante el Director, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- c) Desde el grupo de Trabajo de Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D. C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural

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 Subdirector de Gestión Corporativa, la entrega y revisión de las hojas de vida de los y las aspirantes que podrían asumir el cargo.
- e) Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Subdirector de Gestión Corporativa.
- f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el líder del Grupo de Trabajo de Talento Humano hará el estudio pertinente con el fin de determinar cuál de los candidatos presenta mayor valoración de antecedentes, valorando estudios y experiencia adicional a la exigida en los requisitos mínimos de tal forma que así se decida sobre la provisión del cargo.
- g) Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.
- h) Frente a los empleos de carácter temporal se deberá seguir el procedimiento definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, de tal manera que la entidad definirá el proceso para la provisión, garantizando el principio del mérito como rector principal del proceso.

DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, garantizar la provisión de los empleos vacantes bajo las disposiciones legales y cubrir las necesidades de personal en la entidad con los empleos existentes.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, a través del Grupo de Trabajo de Talento Humano, elaborará y actualizará el Plan Anual de Vacantes en el formato establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D. C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en los términos establecidos en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 y demás normas y directrices impartidas sobre la materia.

Necesidades de planta de personal en Instituto Distrital de Patrimonio Cultural.

La estructura de Instituto Distrital de Patrimonio Cultural actualmente cuenta con 24 empleos permanentes y 15 de carácter temporal, para responder a la necesidad de promover y gestionar la preservación y sostenibilidad del patrimonio cultural de Bogotá y demás procesos propios de la gestión administrativa y misional.

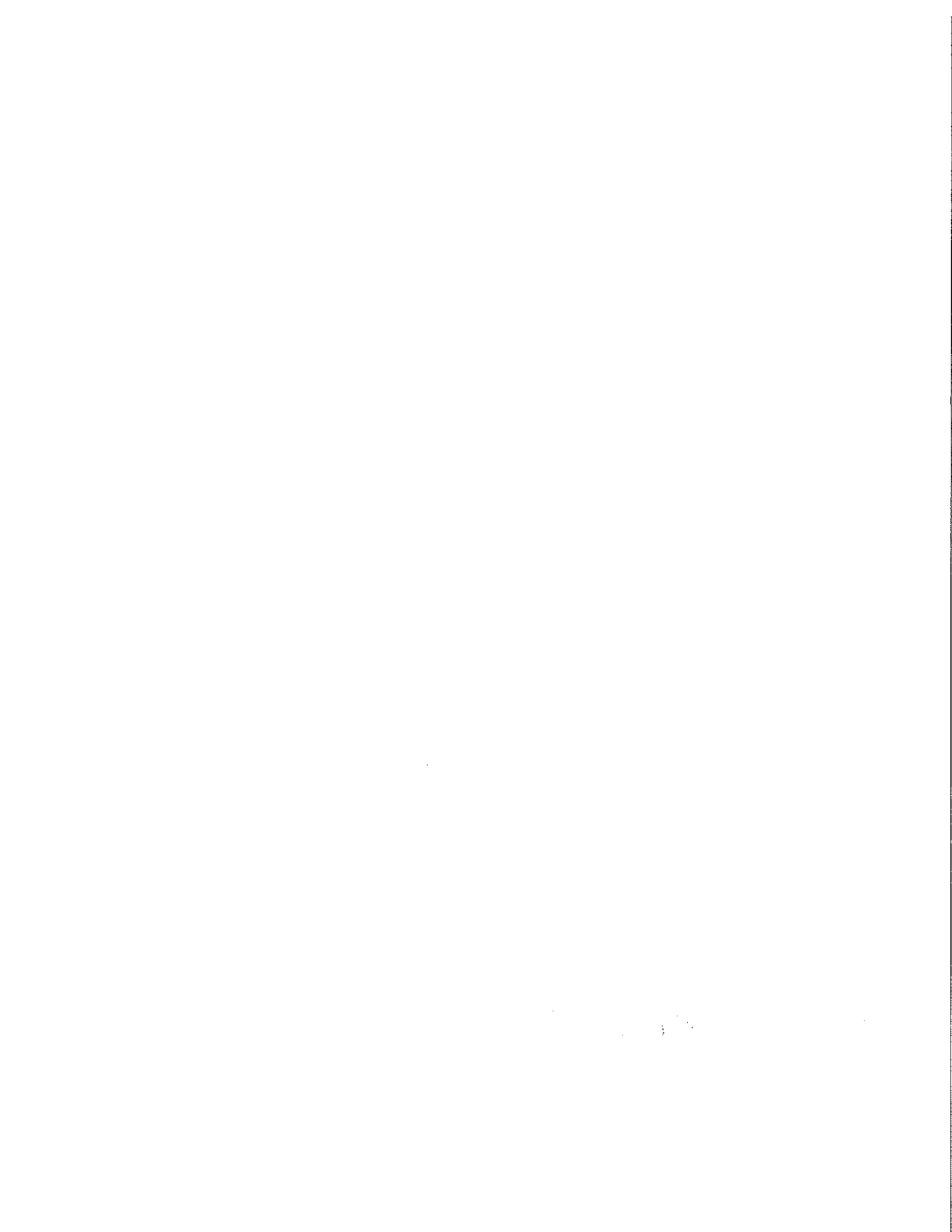
Así, Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

Planta Permanente					
Denominación	Código	Grado	No. de Cargos	Naturaleza del Cargo	
Director General	050	02	1	LNR	
Subdirector Técnico	065	01	3		
Subdirector General	065	01	1		
Asesor	105	01	2		
Profesional Especializado	222	03	4	Carrera Administrativa	
		02	4		
Profesional Universitario	219	01	1		
Auxiliar Administrativo	407	06	2		
		04	2		
		02	1		
Secretario	440	05	2		
Conductor	480	01	1		
TOTAL			24		
Planta Temporal a 31/12/2018					
Profesional Especializado	222	03	3	Temporal	
		02	9		
Auxiliar Administrativo	407	06	3		
TOTAL			15		

Es importante mencionar que el Instituto cuenta con siete (7) vacantes definitivas las cuales se encuentran provistas mediante nombramiento provisional y de estas vacantes seis (6) están incluidas dentro del proceso de convocatoria 431 de 2016 adelantado por la CNSC, de acuerdo con el avance observado a través de la página de dicha entidad, la lista de elegibles para cubrir de manera definitiva estos empleos deberán emitirse durante el segundo semestre de la presente vigencia.

JUAN FERNANDO ACOSTA MIRKOW
Subdirector de Gestión Corporativa

Elaboró y Proyectó: John Fredy López Álvarez – Profesional Especializado Subdirección de Gestión Corporativa





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D. C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural

Cuadro 1. Control de Vacantes

INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL																
Naturaleza del Cargo	Prof.	Asis.	TOTAL PLANTA	Prof.	Asis.	TOTAL VAC DEF.	Prof.	Asis.	TOTAL PROVISIONALES	Prof.	Asis.	EMPLEOS PROVISIOS EN ENCARGO	Prof.	Asis.	TOTAL EMPLEOS SIN PROVEER	TOTAL VACANTES
Carrera Administrativa	9	8	17	4	3	7	3	4	7	3	3	2	1	0	1	1
Temporal	11	3	14	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
TOTALES	20	11	31	6	3	9	3	4	7	3	3	2	1	0	1	3

