

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Versión: 7 del 31 de enero de 2024

Tabla de Contenido

1.	Introducción.....	2
2.	Alcance	2
3.	Objetivos	2
3.1.	Objetivo general	2
3.2.	Objetivos específicos.....	2
4.	Diagnóstico	3
5.	Vacantes definitivas actuales	5
6.	Provisión de empleos	8
7.	Control de Cambios.....	9
8.	Créditos.....	10

1. Introducción

El Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC- formula el presente Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, en los términos del artículo 15 literal b) de la Ley 909 de 2004, cuya finalidad es permitir que el Instituto cuente con datos precisos y oportunos que le permitan contar con el Talento Humano requerido para el alcance de su misión y objetivos institucionales.

El documento presenta datos e información relacionada con las vacantes correspondientes a la planta de empleos del IDPC.

2. Alcance

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos es de aplicación general en la planta de personal del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural y por tanto sus medidas aplicarán a los empleos públicos y dependencias de la entidad.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Identificar y reportar las vacantes definitivas con las que cuenta el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural -IDPC, con el fin de determinar la forma de su provisión, para así contribuir con el cumplimiento de las metas institucionales.

3.2. Objetivos específicos

1. Identificar las vacancias definitivas de la planta vigente del IDPC.
2. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes de acuerdo con las disposiciones y normativas vigentes.
3. Definir los lineamientos para reportar las vacantes definitivas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

4. Diagnóstico

El Acuerdo 01 del 10 de enero de 2023, “*Por el cual se modifica la estructura del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC y se dictan otras disposiciones*”, establece que, el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, presenta la siguiente estructura organizacional interna:

1. Junta Directiva
2. Despacho del Director General
 - 2.1. Oficina Jurídica
 - 2.2. Oficina de Control Disciplinario Interno
 - 2.3. Oficina Asesora de Planeación
 - 2.4. Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio
 - 2.5. Subdirección de Gestión Territorial del Patrimonio
 - 2.5.1. Gerencia de Instrumentos de Planeación y Gestión del Patrimonio Cultural
 - 2.6. Subdirección de Divulgación y Apropiación del Patrimonio
 - 2.6.1. Gerencia Museo de Bogotá
 - 2.7. Subdirección de Gestión Corporativa

Planta de personal del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural.

El Acuerdo 02 del 10 de enero de 2023, expedido por la de Junta Directiva del IDPC, “*Por el cual se modifica la planta de personal del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC*”, establece que, para la realización de los fines y funciones propias del Instituto, la planta de empleos del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural será la siguiente:

Tabla 1. Planta de personal.

NO. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TIPO DE VINCULACIÓN
NIVEL DIRECTIVO				
1	Director de entidad descentralizada	050	02	LNR
3	Subdirector Técnico	068	01	LNR
1	Subdirector Operativo	068	01	LNR
1	Jefe Oficina Control Disciplinario Interno	006	01	LNR
1	Jefe de Oficina Jurídica	006	01	LNR

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
 Versión: 7 del 31 de enero de 2024

2	Gerente	039	01	LNR
9	SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO			
NIVEL ASESOR				
2	Asesor	105	01	LNR
1	Asesor	105	01	De periodo fijo
1	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	01	LNR
4	SUBTOTAL NIVEL ASESOR			
NIVEL PROFESIONAL				
25	Profesional Especializado	222	03	Carrera Administrativa
17	Profesional Especializado	222	02	Carrera Administrativa
14	Profesional Universitario	219	01	Carrera Administrativa
56	SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL			
NIVEL ASISTENCIAL				
2	Auxiliar Administrativo	407	06	Carrera Administrativa
1	Auxiliar Administrativo	407	04	Carrera Administrativa
2	Auxiliar Administrativo	407	02	Carrera Administrativa
2	Secretaria	440	05	Carrera Administrativa
1	Conductor	480	01	Carrera Administrativa
8	SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL			
77	TOTAL PLANTA IDPC			

Fuente: Elaboración propia- Talento Humano 2024

A la fecha, el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural presenta la siguiente distribución de los cargos:

Tabla 2. Distribución de la planta de personal.

Número de cargos	Tipo de vinculación
12	Libre nombramiento y remoción
1	Período Fijo
64	Carrera administrativa

Fuente: Elaboración propia- Talento Humano 2024

5. Vacantes definitivas actuales

Respecto de las vacancias definitivas en la planta de personal del Instituto, se presenta de manera detallada información relacionada con aquellas susceptibles de provisión definitiva a través de concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, existentes con corte a 31 de diciembre de 2023:

N° Convocatoria	Denominación del empleo	Código	Grado	Forma de provisión	Dependencia
Distrito Capital 4	Profesional Especializado	222	3	Periodo de prueba	Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio
	Profesional Universitario	219	1	Periodo de prueba	Subdirección de Gestión Corporativa
	Profesional Universitario	219	1	Periodo de prueba	Subdirección de Gestión Corporativa
Distrito Capital 6	Profesional Especializado	222	3	Encargo	Gerencia de Instrumentos de Planeación y Gestión del Patrimonio Cultural
	Profesional Especializado	222	3	Nombramiento Provisional	Subdirección de Gestión Territorial del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	3	Nombramiento Provisional	Subdirección de Gestión Territorial del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	3	Nombramiento Provisional	Subdirección de Gestión Territorial del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	3	Nombramiento Provisional	Subdirección de Divulgación y Apropiación del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	3	Nombramiento Provisional	Subdirección de Divulgación y Apropiación del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	3	Encargo	Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
 Versión: 7 del 31 de enero de 2024

N° Convocatoria	Denominación del empleo	Código	Grado	Forma de provisión	Dependencia
	Profesional Especializado	222	3	Nombramiento Provisional	Subdirección de Gestión Corporativa
	Profesional Especializado	222	3	Nombramiento Provisional	Subdirección de Gestión Corporativa
	Profesional Especializado	222	3	Nombramiento Provisional	Subdirección de Divulgación y Apropiación del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	3	Nombramiento Provisional	Gerencia de Instrumentos de Planeación y Gestión del Patrimonio Cultural
	Profesional Especializado	222	3	Nombramiento Provisional	Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	3	Nombramiento Provisional	Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	2	Vacancia Definitiva	Subdirección de Gestión Territorial del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	2	Nombramiento Provisional	Subdirección de Gestión Territorial del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	2	Nombramiento Provisional	Gerencia de Instrumentos de Planeación y Gestión del Patrimonio Cultural
	Profesional Especializado	222	2	Nombramiento Provisional	Subdirección de Divulgación y Apropiación del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	2	Nombramiento Provisional	Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	2	Encargo	Subdirección de Divulgación y Apropiación del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	2	Nombramiento Provisional	Subdirección de Protección e

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
 Versión: 7 del 31 de enero de 2024

N° Convocatoria	Denominación del empleo	Código	Grado	Forma de provisión	Dependencia
					Intervención del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	2	Nombramiento Provisional	Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	2	Nombramiento Provisional	Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	2	Nombramiento Provisional	Gerencia de Instrumentos de Planeación y Gestión del Patrimonio Cultural
	Profesional Especializado	222	2	Nombramiento Provisional	Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	2	Nombramiento Provisional	Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio
	Profesional Especializado	222	2	Nombramiento Provisional	Gerencia de Instrumentos de Planeación y Gestión del Patrimonio Cultural
	Profesional Especializado	222	2	Nombramiento Provisional	Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio
	Profesional Universitario	219	1	Nombramiento Provisional	Gerencia de Instrumentos de Planeación y Gestión del Patrimonio Cultural
	Profesional Universitario	219	1	Encargo	Gerencia de Instrumentos de Planeación y Gestión del Patrimonio Cultural
	Profesional Universitario	219	1	Nombramiento Provisional	Subdirección de Gestión Territorial del Patrimonio

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
 Versión: 7 del 31 de enero de 2024

N° Convocatoria	Denominación del empleo	Código	Grado	Forma de provisión	Dependencia
	Profesional Universitario	219	1	Nombramiento Provisional	Subdirección de Divulgación y Apropiación del Patrimonio
	Profesional Universitario	219	1	Nombramiento Provisional	Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio
	Profesional Universitario	219	1	Nombramiento Provisional	Subdirección de Gestión Corporativa
	Secretario	440	5	Encargo	Subdirección de Gestión Corporativa

De las 34 vacantes definitivas, 3 actualmente se encuentran en proceso de provisión en periodo de prueba como resultado del uso de lista de elegibles de la Convocatoria Distrito Capital 4, 33 que serán convocadas en la próxima convocatoria que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil, correspondientes a 6 en la modalidad de ascenso y 27 en la modalidad abierta.

Total, vacantes definitivas DASCD

Por proveer: 1

En periodo de prueba: 3

En encargo: 6

En provisionalidad: 24

Total, vacantes: 34

De igual forma, en el transcurso de la vigencia, se efectuará en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución No. 015 del 19 de enero de 2023, “*Por medio de la cual se establece el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción*”, las correspondientes provisiones transitorias que surjan, a través de la figura del encargo, cuyo soporte normativo es el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y demás disposiciones vigentes en la materia.

6. Provisión de empleos

Metodología de la Provisión

El proceso de Gestión del Talento Humano del IDPC hará un control semestral de

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Versión: 7 del 31 de enero de 2024

los cargos vacantes del Instituto, de conformidad con la Ley 909 de 2004 y demás normas de la rigen, a fin de consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, proyectando los cambios que surjan como consecuencia del proceso de nombramiento producto de la convocatoria adelantada con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, para determinar las acciones al instante mismo de provisión de los cargos, siempre con el objetivo de garantizar la continuidad y la calidad en la prestación del servicio.

Para la provisión de los cargos de libre nombramiento y remoción se hará por nombramiento ordinario previo el cumplimiento de los requisitos de estudios, experiencia laboral y de competencias, establecido en el Manual de Funciones para el desempeño del cargo de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el procedimiento de vinculación del Instituto; de igual manera, cuando se trate de una vacancia temporal del cargo, se utilizará la figura de encargo, teniendo presente lo dispuesto en el *procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción*.

Es preciso mencionar que, se debe cumplir con lo establecido en la Circular Externa No. 004 de 2019, emitida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DACSD-, el Decreto Distrital No. 189 de 2020 y el Acuerdo Distrital No. 782 de 2020, en el sentido de solicitar la aplicación de las pruebas de competencias del Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales - SEVCOM y la posterior publicación de la hoja de vida en la página del DASCD,

7. Control de Cambios

Fecha	Versión	Cambios Introducidos	Simplificación o mejora	Origen
28/01/2019	01	Creación del documento.		
14-08-2019	02	Actualización del documento		
28-01-2020	03	Actualización del documento		
28-01-2021	04	Actualización del documento	MEJORA	Sugerencias por parte de los servidores
28-01-2022	05	Actualización del documento	MEJORA	Sugerencias por parte de los servidores
30-01-2023	06	Actualización del documento	MEJORA	Cambio normativo
30-01-2024	07	Actualización de plan para la vigencia 2024	MEJORA	Cambio normativo

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Versión: 7 del 31 de enero de 2024

8. Créditos

Elaboró	Revisó	Aprobó
María Isabel Forero Rodríguez Acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación	Comisión de Personal	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Cargo – Rol: Profesional especializado Subdirección de Gestión Corporativa-Talento Humano	Comisión de Personal Acta No. 01 de 18 y 19 de enero de 2024	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta No. 01 de 30 de enero de 2024
Documento de aprobación	Acta No. 01 de 30 de enero de 2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	