
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

# PLAN ANUAL DE VACANTES 2024



	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

## 1. INTRODUCCIÓN

Como una entidad descentralizada, autonomía, administrativa, cultural, direccionada a impulsar las políticas públicas y herramientas empro del desarrollo del Departamento del Meta; el Instituto Departamental de Cultura se proyecta, planea e invierte el mayor potencial en estrategias institucionales, organizacionales e integras para lograr mayor transparencia, eficiencia, eficacia y perfeccionamiento en el capital humano de la entidad.


Dando cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 de 2004, el Instituto Departamental de Cultura del Meta realiza sus estrategias organizacionales en el plan de vacantes, resaltando el potencial humano y enfocando sus acciones, recursos e información para orientar la planeación, articulación y gestión de talento humano.

Igualmente, la Circular 017 de 2017 expedida por la PGN - Procuraduría General de la Nación exhorta a los representantes legales de las entidades Públicas, que de conformidad con el principio de coordinación, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines estatales, la CNSC y el DAFP deben prestar toda su colaboración, mutua a fin de facilitar que la información contenida en el PAV Plan Anual de Vacantes (a cargo del DAFP) y la Oferta Pública de Empleos (a cargo de la CNSC), se encuentre continuamente actualizada y, de esta manera, se programen oportunamente los respectivos concursos de méritos. lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar al Instituto Departamental de Cultura del Meta, el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales.

Así mismo, el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, indica que se deben integrar los planes institucionales y estratégicos dentro de los cuales se encuentran el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El presente documento es un instrumento cuyo propósito es estructurar y actualizar la información de los empleos en vacancia temporal o definitiva, en el instituto Departamental de Cultura respecto de la planta de personal y que pueden ser provistos en la vigencia 2024, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal, los lineamientos y la normatividad vigente, para garantizar eficacia y eficiencia de los servicios prestados por la entidad y de la entidad.

De igual manera, realizar la programación del plan anual de vacantes del Instituto Departamental de Cultura del Meta, es un acto administrativo de gran relevancia para que tanto el potencial humano, para que el instituto realice el adecuado servicio, desarrollo y accionar misionar de la entidad. De igual manera se provee del talento humano idóneo, con los valores, las habilidades, actitudes, capacidades, perfiles, experiencia y conocimiento necesarios, para dar inclusión ya sean de manera definitiva o temporal.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

## 2. OBJETIVO

El Plan de Vacantes tiene por objeto, diseñar estrategias de planeación anual de la previsión y provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades del personal de planta, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

### 2.1 Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de la planta de personal de cada área del instituto de Departamental de Cultura.
- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal
- Definir y gestionar la forma de previsión de los empleados vacantes.
- Generar estrategias y mecanismos que garanticen una previsión adecuada de las vacantes de planta de personal IDCM.
- Articular las provisiones de forma correcta para que no afecte la dinámica operativa del Instituto Departamental de cultura de Meta.
- Adelantar el proceso del concurso en Función Pública para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC.
- Contar con un plan de acción oportuno que permita el buen desempeño y funcionamiento de la entidad.

## 3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos idóneos y competentes, atendiendo las necesidades de la planta. Contempla la información relacionada con el número de empleos de la planta de personal, con las vacantes vigentes a enero 2024, los empleos que se tendrán en cuenta para proveer según los perfiles, habilidades, disponibilidad presupuestal, directrices y lineamientos establecidos.

Este mismo permite la planificación estrategia de los recursos humanos, asegurando la idoneidad y competencias básicas de cada cargo teniendo en cuenta los fundamentos éticos, morales, institucionales y llevar el direccionamiento a corto, mediano y largo plazo del desempeño organizacional.

## 4. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA



## PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO:  
GTH-PL-01

VERSIÓN:  
05

FECHA:  
ENERO 2024

PÁGINA:  
4 DE 16

**Carrera Administrativa:** Sistema que regula el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal, regulado por la función pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Empleo Público:** 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. Decreto 770 de 2005.

El Decreto 1083 de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” y en la ley 909 de 2004, en las cuales se establece el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y ascenso a los empleados de carrera y de forma específica los artículos 24 y 25 establecen los siguientes:

**ARTICULO 24. Encargo:** Instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo;

- a. Situación administrativa
- b. Forma de provisión transitoria de un empleo
- c. Derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa.


**ARTICULO 25. Provisionalidad:** Es un modo de proveer cargos públicos cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y mientras éstos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal.

El Concepto 178271 de 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública establece en su **ARTICULO 3. Nivel Jerárquicos** de los empleados. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos.

**Nivel Directivo:** Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.

**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

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024


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.

## 5. DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DE PLANES

Dimensión MIPG Política De Gestión Y Desempeño De Planes /Programas Y Proyectos	Descripción de la Dimensión	Área Encargada
Dimensión del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes se ajusta a la dimensión del Talento Humano, por el desarrollo de mecanismos que llevan a vincular a servidores públicos con los perfiles y las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y la atención eficaz que los mismos presten a los grupos de valor.	Talento Humano
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes tiene relación directa con la política GETH, dado que a través del análisis de datos que se realiza con la información actualizada del talento humano se pueden tomar decisiones y diseñar estrategias para impactar en el desarrollo, crecimiento y bienestar de este.	Talento Humano

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

Política de Integridad	El Plan Anual de Vacantes contribuye a la Política de Integridad en la medida en que se trazan mecanismos transparentes que articulen elementos de integridad con un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de sus servidores públicos.	Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Human	El Plan Anual de Vacantes es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo porque permite establecer estrategias para la planeación y gestión del talento humano en la entidad.	Talento Humano

## 6. MARCO LEGAL

El plan anual de vacante del Instituto Departamental de Cultura del Meta está estructurado por la normatividad vigente para el buen desempeño del personal y de la entidad.

**Ley 909 del 23 de septiembre del 2004:** expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencias publica y se dictan otras disposiciones. (establece el plan de vacantes y el plan de previsión de empleos).

**Ley 909 del 23 de septiembre del 2004: Literal b) artículo 15,** el cual prescribe “Elaborar el plan 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 1227 de 2005 Artículo 110.** 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”.

**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

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

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”.

### **Decreto 1083 de 2015**

**Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.** Corresponde a la CNSC 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 por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

**Artículo 2.2.4.9. 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 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 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 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 Encargo en Empleos de Carrera.** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará 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”.

**Decreto 1499 de 2017:** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

**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.

**Decreto 815 de 2018:** por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, único Reglamentario del sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos.

**Acuerdo No. CNSC – 201800000176 de 2018:** por el cual se establece el Sistema Tipo de Evolución del Desempeño laboral de los empleados públicos de carreras Administrativas y en periodo de Prueba.

## 7. DIAGNÓSTICO ESTRATEGICO

El componente de talento humano es el primordial para el buen funcionamiento y desarrollo de una organización, por lo tanto, la planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, el Talento Humano es el activo más importante con el que cuenta la entidad.


Este orienta y permite el ingreso y desarrollo de los colaboradores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleados, teniendo en cuenta la prestación del servicio, las competencias, habilidades y desempeño.

Por lo tanto, el Instituto Departamental de Cultura del Meta, desarrollará estratégicamente el Plan Anual de Vacantes, teniendo en cuenta las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

El Instituto Departamental De Cultura Del Meta en el año 2019, Mediante la Resolución N.194 de ajustó el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de planta.; estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

El plan anual de vacante del IDCM genera acciones efectivas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y obtener un desarrollo eficaz y eficiente.



	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024


Se busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad, por lo tanto, la información de las vacancias se actualiza, una vez se presentes cambios de en el plan de personal.

### 7.1 PLANTA DE PERSONAL

El instituto de Departamental de Cultura del Meta cuenta con los siguientes colaboradores de planta para el cumplimiento de sus actividades, proyectos y acciones misionales y administrativas.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NO. DE CARGOS	TIPO
Director	050	03	1	Libre Nombramiento y Remoción
Subdirector General	084	08	1	Libre Nombramiento y Remoción
Subdirector Operativo	068	08	1	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor Musical	105	01	1	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor Control Interno	105	02	1	Periodo Fijo
Profesional Universitario	219	02	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo – Coordinadora de Eventos	314	03	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo – Contabilidad	314	05	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo – Almacenista	314	05	1	Libre Nombramiento y Remoción
Técnico Operativo – Tesorero	314	05	1	Libre Nombramiento y Remoción

COPIA CONTROLADA


	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024	<b>PÁGINA:</b> 10 DE 16

Técnico Operativo – Gestión Documental	314	05	1	Carrera Administrativa
Instructor – Música	313	01	2	Carrera Administrativa
Instructor – Danzas	313	01	1	Carrera Administrativa
Secretaria	440	07	3	Carrera Administrativa
Auxiliar de Servicios Generales	470	03	1	Carrera Administrativa
<b>TOTAL PERSONAL</b>			<b>18</b>	

De los once (11) cargos de Carrera Administrativa, tres (3) están inscritos en Carrera Administrativa, y ocho (8) se encuentran ocupados por Nombramientos en Provisionalidad.

<b>CARRERA ADMINISTRATIVA IDCM</b>				
<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NO. DE CARGOS</b>	<b>TIPO</b>
Técnico Operativo – Coordinador de Eventos	314	03	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo Contabilidad	314	05	1	Carrera Administrativa
Instructor – Música	313	01	1	Carrera Administrativa

COPIA CONTROLADA

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024


<b>TOTAL PERSONAL</b>	<b>3</b>
-----------------------	----------

<b>PROVISIONALIDAD IDCM</b>				
<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NO. DE CARGOS</b>	<b>TIPO</b>
Profesional Universitario	219	02	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo – Gestión Documental	314	05	1	Carrera Administrativa
Instructor – Música	313	01	1	Carrera Administrativa
Instructor - Danzas	313	01	1	Carrera Administrativa
Secretaria	440	07	3	Carrera Administrativa
Auxiliar de Servicios Generales	470	03	1	Carrera Administrativa
<b>TOTAL PERSONAL</b>			<b>8</b>	

## 7.2 PERMANENCIA

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito:** se define como el medio que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades para todos los ciudadanos interesados y que se consideran con aptitudes suficientes para ocupar los cargos públicos.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

• **Cumplimiento:** consiste en desarrollar la habilidad de cumplir con las normas y tareas establecidas en nuestra sociedad, ayudando a mejorar la convivencia e integración entre todos.

• **Evaluación:** proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos.

## 8. PLAN ANUAL ESTRATEGICO DE VACANTES

El Plan anual de vacante del Instituto Departamental de Cultura del Meta, permite aplicar la planeación estratégica del Talento Humano, tanto a corto como a mediano plazo, en cuanto a:

Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de los colaboradores de planta 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.

## 9. PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Conforme al artículo 17 de la Ley 909 de 2004. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) 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;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

El Instituto Departamental de Cultura del Meta, dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en especial lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, procede a elaborar y presentar el Plan de Previsión de Recursos Humanos para el

**COPIA CONTROLADA**

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

logro de sus objetivos estratégicos, el cual busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la entidad, así como determinar las directrices y forma de provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y cubrir las necesidades de personal en las dependencias del instituto Departamental de Cultura del Meta siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

En virtud de lo anterior, surge la obligación de la formulación y adopción del Plan de Previsión de Recursos Humanos como una herramienta gerencial y de gestión por medio de la cual se establece la disponibilidad de personal, para cumplir sus fines misionales, los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y satisfacer las necesidades de la población.

#### **Selección:**


Los empleos de Carrera Administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La previsión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. 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 y otras disposiciones.

#### **Movilidad:**

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el **Artículo 2.2.5.9.2 del Decreto 1083 de 2015**, las características del traslado son:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

En cuanto a los traslados internos en el Instituto Departamental de Cultura del Meta, estos se deberán a dos factores primordialmente:

I. Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del director.

II. Cuando se generen cambios por promoción al interior del Instituto, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

### **Retiro:**

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de Libre Nombramiento y Remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Las causales de retiro están definidas en el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, y el Instituto se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Historias laborales de los funcionarios, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.


Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

### **OBJETIVO**

El plan de Previsión de Talento Humano del Instituto Departamental de Cultura del Meta tiene como Objetivo Generar estrategias que provee los Requerimientos y/o necesidades que se presenten en las diferentes áreas de la entidad con el fin de contar en tiempo real con la información sobre la planta de servidores de cada cargo.

### **ALCANCE**

El plan de Previsión de Talento Humano del Instituto Departamental de Cultura del Meta es gestionar de forma oportuna y estratégica.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024	<b>PÁGINA:</b> 15 DE 16



## 10. PLAN ANUAL ESTRATÉGICO 2024

ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	PRODUCTO	AREA ENCARGADA	FECHA DE EJECUCION
Identificar las necesidades de la planta de personal de cada área del instituto de Departamental de Cultura y actualizar cada vez que ocurran cambios en la provisión de vacantes o se generen nuevas vacantes definitivas o temporales.	Optimizar el trabajo y buen funcionamiento del IDCM.	Lista de vacantes en formato, con funciones.	Responsable de Talento Humano	CUANDO SE REQUIERA.
Elaborar informe donde se encuentre la situación actual de retiro de los servidores de plantas.	proporcionar la información necesaria a los colaboradores.	Boletín informativo	Responsable de Talento Humano	CUANDO SE REQUIERA.
Realizar y actualizar cada vez que sea necesario el cronograma de vacaciones de los funcionarios, con el fin de establecer la figura y recurso que cubrirán esas situaciones de servicio.	implementar los mecanismos necesarios para el funcionamiento de la entidad	Cronograma de Vacaciones	Responsable de Talento Humano	FEBRERO DE 2024.
Elaborar informe donde se encuentre la situación actual de retiro de los servidores de plantas.	Gestionar acciones de mejora.	Informe de retiro	Responsable de Talento Humano	MARZO DE 2024
Ingresar, gestionar y actualizar las novedades de personal en el SIGEP 2 - Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.	Mantener actualizada la información para el requerimiento necesario.	Reporte del SIGEP 2	Responsable de Talento Humano	CUANDO SE REQUIERA.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTE DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

## ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

El plan anual de vacante del Instituto Departamental de Cultura del Meta es aprobado mediante Resolución No.15 del 30 de enero del 2024.

	<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
<b>NOMBRE</b>	Jessica Gil	Sergio Palma	Jenny Andrea Capote
<b>CARGO</b>	Contratista	Subdirector (E) General.	Directora del Instituto Departamental de Cultura del Meta
<b>FIRMA</b>			

## 11.CONTROL DE CAMBIOS

<b>Revisión</b>	<b>Versión No.</b>	<b>Fecha</b>	<b>Cambio</b>
N/A	01	Junio de 2019	Creación del Documento
N/A	02	Enero de 2021	Modificación, Actualización del documento Plan Anual de Vacantes
N/A	03	Diciembre de 2021	Actualización del Documento Plan Anual de Vacantes
N/A	04	Enero de 2023	Modificación, Actualización del documento Plan Anual de Vacantes
N/A	05	Enero del 2024	Modificación, Actualización del documento Plan Anual de Vacantes