



PLAN ANUAL DE VACANTES



AÑO 2022



**PLAN ANUAL DE VACANTES
INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA DE YUMBO – IMCY
2022**

CONTENIDO

1. INTRODUCCION

2. OBJETIVO

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

4. METODOLOGIA PLAN DE VACANTES 2022

4.1 ALCANCE

4.2 RESPONSABILIDADES



PLAN ANUAL DE VACANTES INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA DE YUMBO - IMCY 2022

1. INTRODUCCION

De conformidad en lo establecido en la Ley 909 de 2004 y en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP, en materia de la elaboración del Plan Anual de Vacantes, cuyo propósito es la planeación del proceso de gestión estratégica de talento humano en el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY. Este plan es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión de los cargos.

2. OBJETIVO

Identificar los cargos de carrera administrativa con vacancia definitiva supliendo las necesidades de la gestión estratégica del talento humano del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY como una estrategia organizacional.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Promover la provisión de cargos de carrera administrativa con vacancia definitiva.
- b) Definir la forma de provisión transitoria de los empleos vacantes.
- c) Realizar el registro de cargos de carrera administrativa con vacancias definitivas en la Oferta Publica de Empleos de Carrera – OPEC.



4. METODOLOGIA PARA EL PLAN DE VACANTES

Para la elaboración de este plan Anual De Vacantes, se ha tenido en cuenta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrador de la Función Pública - DAFP y la Comisión Nacional Del Servicio Civil – CNS. Que incluye, la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva de cada uno de los niveles, que cuentan con disponibilidad presupuestal y que se deben proveer conforme a lo establece la Ley 909 de 2004. En el presente plan queda como vacancia definitiva todos aquellos cargos en situación de retiro por pensión y renuncia voluntaria.

Para la elaboración del presente plan anual de vacantes se tiene en cuenta el tipo de vacante:

- a) Vacante definitiva: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

- b) Vacante Provisional: Aquellas cuyo titular se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (Encargos, comisiones, licencia y promociones o ascensos).

El servidor público responsable de talento humano proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y Decreto No 648 y 1499 de 2017, y se llevará dicha información en la base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.



4.1 Metodología provisión a corto plazo

4.1.1 Selección. Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer de manera definitiva y mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 648 de 2017.

El encargo se produce cuando se provee un empleo en vacancia temporal o definitiva con un servidor público de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

Para cumplir con la provisión debida de los empleos, el profesional responsable del proceso de Talento Humano, identificará las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente y se proveerán en cumplimiento de la misma. 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.

4.1.2 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 servidor de carrera administrativa en servicio activo, siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir según lo define el artículo 24 de la ley 909 de 2004. Las características de traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.



e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.

g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio. En cuanto a los traslados internos en el Instituto, estos se deberán a dos factores primordialmente: **I.** Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, 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 Gerente. **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.

4.1.3 Permanencia. La permanencia de los Servidores Públicos está sujeta al cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004. Así

a) Mérito: Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma;

b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

c) Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.

d) Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.



4.1.4. 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.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY, solo es viable prever las circunstancias consagradas en los ítems D, E y G.

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.

4.2 Metodología de Provisión a Mediano Plazo: Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva cuando hay lista de elegibles o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional, para este último el término de los mismos varía dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para lo cual se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el procedimiento establecido para tal fin.

5. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

El Plan Anual de Vacantes del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY, se rige por la ley 909 de 2004 la cual en su título IV establece el sistema de ingreso y ascenso a los empleos de carrera, como lo enuncia en sus artículos 24 y 25 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.

Artículo 24. Encargo: Se da mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa y una vez sea convocado el concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, si poseen las aptitudes y habilidades



para su desempeño, si no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo Inmediatamente Inferior, que exista en la planta de personal de la entidad, que cumpla los requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior.

Los empleos de Libre Nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del en cargo de empleados de carrera administrativa que cumplan con los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses y luego deberá ser provisto en forma definitiva.

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal: Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos, serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Teniendo en cuenta los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el DAFP, respecto a la obligatoriedad de la Entidad de adelantar el proceso de concurso para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al sistema general de carrera administrativa, el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY estará atento a los lineamientos de la CNSC respecto a la apertura del concurso y garantizará los recursos para tal fin.

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 Talento Humano, el plan anual de vacantes, Literal c, artículo 3.



DECRETO 1083 DE 2015

Este Decreto en su Artículo 2.2.22.3, literal c) menciona que frente a las Políticas de Desarrollo Administrativo debe adoptarse la Gestión del Talento Humano orientada hacia el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando dar cumplimiento al principio de Merito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, vocación del servicio, aplicación de estímulos y una gerencia pública orientada al logro de resultados. Por con siguiente la Gestión del Talento Humano cuenta con un Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. (ver también Decreto 894 de 2017).

DECRETO 648 DE 2017, CAPÍTULO 3. FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO

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.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.



Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiese optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos igual o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo a con lo ordenado por la Comisión Nacional de Servicio Civil.
4. 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 la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Parágrafo 1°. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Parágrafo 2°. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:



1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

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

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

Parágrafo. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

Artículo 2.2.5.3.4. *Terminación de encargo y nombramiento provisional.* Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

Artículo 2.2.5.3.5. *Provisión de empleos temporales.* Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en



cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento.

"Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos".

Acuerdo No CNSC 20191000008736 "Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso". <https://www.cnsc.gov.co/index.php/normatividad/acuerdos#>



De acuerdo a lo anterior, el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY realiza el procedimiento pertinente ante la CNSC y la OPEC, para realzar los ajustes necesarios en el aplicativo como lo estipula la norma.

6. PLANTA DE EMPLEOS INSTITUTO MUNICIPAL DE YUMBO - IMCY

el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY Mediante:

- Decreto Extraordinario 339 de 2002, se determina la estructura Orgánica del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY.
- Resolución 5015 se establece la nomenclatura y clasificación de los empleos del Instituto de Yumbo – IMCY.
- Resolución 172 de Junio 30 de 2011 se modifica el Manual Especifico de funciones y de competencias Laborales para los empleos de Planta de Personal del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY.
- Resolución 76 de diciembre 18 de 2017 se ajusta manual de funciones con el cargo de Asesor de Control Interno.

Así, el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

PLANTA GOBAL				
NIVEL	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL EMPLEO	NO. DE CARGOS
DIRECTIVO	50	1	GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	1
ASESOR	105	1	ASESOR	1
PROFESIONAL	201	9	TESORERO GENERAL	1
TECNICO	314	18	TECNICO OPERATIVO	1
ASISTENCIAL	407	19	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
ASISTENCIAL	407	17	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
ASISTENCIAL	440	18	SECRETARIO	1
ASISTENCIAL	470	4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1
TOTAL				8



En el año 2014, El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY realiza un estudio técnico para posibilitar la ampliación de la Planta de cargos de la entidad, con el fin de ajustar la capacidad institucional de personal actual con el que cuenta la entidad.

La Planta de Personal

Por medio de la resolución SUB 237603 del 20 de diciembre de 2018 se reconoció pensión por jubilación o vejez al cargo nivel ASISTENCIAL denominación AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, Código 470, Grado 04 de la planta de personal de la entidad. Dicho Cargo se encuentra en Provisionalidad, designado por la Gerencia.

Mediante oficio de fecha *enero tres (03) de dos mil veinte (2020)*, se presenta renuncia al cargo de nivel TECNICO, denominación del cargo TÉCNICO OPERATIVO, Código 314, Grado 18 de la planta de personal de la entidad el cual se encontraba en provisionalidad. Para lo cual el primero (01) de febrero de dos mil veintiuno es designado por gerencia.

A fin de fortalecer los diferentes procesos que se llevan a cabo, se presenta a la Junta Directiva del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo el Estudio Técnico. De conformidad con las medidas optadas por la Junta Directiva, la propuesta de ampliación de la Planta de Personal del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, tuvo aval por parte de la Junta Directiva mediante Acta No. 10-01-01-04 de Noviembre 24 de 2017, el Cargo de denominación **ASESOR** con código **105** Grado **01** de la Planta de Cargos del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA DE YUMBO "IMCY" en **LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION PERIODO FIJO** (4 años).

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con DOS (02) vacantes cuya nominación directa recae en la Gerencia del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY.

Es por esto que las necesidades del Instituto continúan, esto explica la necesidad de contratos de prestación de servicios, para poder suplir la falencia de personal.



Para el año 2021, siguiendo los lineamientos de austeridad del Gobierno Municipal, no se contempló presentar proyectos de reestructuración.

Se firma a los treinta y un (31) días del mes de enero de dos mil veintidós (2022).

ORIGINAL FIRMADO
PABLO DANIEL PATIÑO QUIJANO
Gerente
INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA DE YUMBO - IMCY